



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Máster

El Acoso Sexual en el ámbito laboral y el papel del Trabajo Social: Estudio de los Planes de Igualdad y de los Protocolos contra el Acoso Sexual de las Universidades Españolas

Sexual harassment in the workplace and Social Work role: Review of Equality Plans and Sexual Harassment Protocols in Spanish Universities

Autora

Pilar Gracia Izquierdo

Directora

Sonia Isabel Pedrosa Alquézar

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
Septiembre 2019



## **RESUMEN**

En esta investigación se han analizado los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso sexual de las universidades españolas. Su finalidad es identificar cómo se conceptualiza el acoso sexual para diseñar las medidas de prevención que logren erradicar la incidencia de este tipo de actitudes y comportamientos. Asimismo, se estudia la presencia de trabajadoras/es sociales en las intervenciones planteadas. Para cumplir esta finalidad, se ha realizado una revisión bibliográfica en materia de acoso sexual e igualdad y se ha entrevistado a la Secretaria de Igualdad y Juventud del sindicato Comisiones Obreras de Zaragoza. Todo ello desarrollado desde una perspectiva de género.

*Palabras clave:* acoso sexual, plan de igualdad, protocolo contra el acoso sexual, trabajo social, perspectiva de género.

## **ABSTRACT**

*In this research equality plans and protocols against sexual harassment of Spanish universities have been analyzed. The purpose is to identify how sexual harassment is conceptualized to design prevention measures that will remove the incidence of these attitudes and behaviors. In addition, the presence of social workers in the interventions is studied. To achieve this aim, a bibliographic review has been carried out on sexual harassment and the Secretary of Equality and Youth of the Comisiones Obreras Union of Zaragoza has been interviewed. All developed from a gender perspective.*

*Key words:* sexual harassment, equality plan, protocol against sexual harassment, social work, gender perspective.



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN: LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO LABORAL. DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA</b> .....	8
<b>2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA</b> .....	9
<b>2.1. Objetivos</b> .....	9
<b>2.2. Metodología</b> .....	9
2.2.1. <i>Recopilación de datos</i> .....	10
2.2.2. <i>Análisis y presentación de los resultados</i> .....	10
<b>3. MARCO TEÓRICO</b> .....	14
<b>3.1. Concepto de acoso sexual</b> .....	14
<b>3.2. Raíces del acoso sexual</b> .....	16
3.2.1. <i>Modelo natural o biológico</i> .....	17
3.2.2. <i>Modelo sociocultural</i> .....	18
3.2.3. <i>Modelo sex-role spillover</i> .....	18
3.2.4. <i>Modelo organizativo</i> .....	19
3.2.5. <i>Modelo multidimensional</i> .....	20
3.2.6. <i>Teorías feministas</i> .....	21
<b>3.3. Perfiles e incidencia del acoso sexual</b> .....	22
<b>3.4. Consecuencias del acoso sexual</b> .....	23
<b>3.5. Normativa</b> .....	25
3.5.1. <i>Ámbito internacional</i> .....	25
3.5.2. <i>Ámbito de la Unión Europea</i> .....	26
3.5.3. <i>Ámbito nacional</i> .....	27
3.5.4. <i>Ámbito autonómico</i> .....	28
<b>3.6. Prevención y actuación frente al acoso sexual</b> .....	30
3.6.1. <i>El papel del Trabajo social y la perspectiva de género</i> .....	30
3.6.2. <i>Planes de igualdad y Procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual</i> ...	32
<b>4. ACOSO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES: ANÁLISIS</b> .....	35
<b>4.1. Andalucía</b> .....	36
4.1.1. <i>Universidad de Almería</i> .....	36
4.1.2. <i>Universidad de Cádiz</i> .....	37
4.1.3. <i>Universidad de Córdoba</i> .....	37
4.1.4. <i>Universidad de Granada</i> .....	38
4.1.5. <i>Universidad de Huelva</i> .....	39

4.1.6.	<i>Universidad de Jaén</i> .....	40
4.1.7.	<i>Universidad de Málaga</i> .....	41
4.1.8.	<i>Universidad de Sevilla</i> .....	42
4.1.9.	<i>Universidad Internacional de Andalucía</i> .....	43
4.1.10.	<i>Universidad de Pablo de Olavide de Sevilla</i> .....	43
<b>4.2.</b>	<b>Aragón</b> .....	44
4.2.1.	<i>Universidad de Zaragoza</i> .....	44
<b>4.3.</b>	<b>Asturias</b> .....	45
4.3.1.	<i>Universidad de Oviedo</i> .....	45
<b>4.4.</b>	<b>Baleares</b> .....	46
4.4.1.	<i>Universidad de las Islas Baleares</i> .....	46
<b>4.5.</b>	<b>Canarias</b> .....	46
4.5.1.	<i>Universidad de La Laguna</i> .....	46
4.5.2.	<i>Universidad de Palmas de Gran Canaria</i> .....	47
<b>4.6.</b>	<b>Cantabria</b> .....	48
4.6.1.	<i>Universidad de Cantabria</i> .....	48
<b>4.7.</b>	<b>Castilla y León</b> .....	49
4.7.1.	<i>Universidad de Salamanca</i> .....	49
4.7.2.	<i>Universidad de Valladolid</i> .....	49
<b>4.8.</b>	<b>Castilla y La Mancha</b> .....	50
4.8.1.	<i>Universidad de Castilla y La Mancha</i> .....	50
<b>4.9.</b>	<b>Cataluña</b> .....	51
4.9.1.	<i>Universidad Autónoma de Barcelona</i> .....	51
4.9.2.	<i>Universidad de Barcelona</i> .....	52
4.9.3.	<i>Universidad de Girona</i> .....	52
4.9.4.	<i>Universidad Politécnica de Cataluña</i> .....	53
4.9.5.	<i>Universidad Pompeu Fabra de Barcelona</i> .....	54
4.9.6.	<i>Universidad Rovira i Virgili de Tarragona</i> .....	55
<b>4.10.</b>	<b>Comunidad de Madrid</b> .....	55
4.10.1.	<i>Universidad Autónoma de Madrid</i> .....	55
4.10.2.	<i>Universidad Carlos III de Madrid</i> .....	56
4.10.3.	<i>Universidad Complutense de Madrid</i> .....	57
4.10.4.	<i>Universidad Politécnica de Madrid</i> .....	58
<b>4.11.</b>	<b>Comunidad Foral de Navarra</b> .....	58
4.11.1.	<i>Universidad Pública de Navarra</i> .....	58

<b>4.12. Comunidad Valenciana</b> .....	59
4.12.1. <i>Universidad de Valencia</i> .....	59
4.12.2. <i>Universidad Miguel Hernández de Elche</i> .....	60
4.12.3. <i>Universidad de Alicante</i> .....	61
4.12.4. <i>Universidad Jaume I</i> .....	61
4.12.5. <i>Universidad Politécnica de Valencia</i> .....	62
<b>4.13. Extremadura</b> .....	63
4.13.1. <i>Universidad de Extremadura</i> .....	63
<b>4.14. Galicia</b> .....	63
4.14.1. <i>Universidad de A Coruña</i> .....	63
4.14.2. <i>Universidad de Santiago de Compostela</i> .....	64
4.14.3. <i>Universidad de Vigo</i> .....	65
<b>4.15. La Rioja</b> .....	65
4.15.1. <i>Universidad de La Rioja</i> .....	65
<b>4.16. País Vasco</b> .....	66
4.16.1. <i>Universidad del País Vasco</i> .....	66
<b>4.17. Región de Murcia</b> .....	67
4.17.1. <i>Universidad de Murcia</i> .....	67
4.17.2. <i>Universidad Politécnica de Cartagena</i> .....	67
<b>4.18. Entrevista a la Secretaría de Igualdad y Juventud de CCOO de Zaragoza</b> .....	68
<b>5. ACOSO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES: RESULTADOS</b> .....	69
<b>6. CONCLUSIONES</b> .....	75
<b>REFERENCIAS</b> .....	76
<b>ANEXO I: Guion entrevista</b> .....	86





## 1. INTRODUCCIÓN: LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO LABORAL. DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA

El presente Trabajo de Fin de Máster (TFM) es una investigación sobre los planes de igualdad y protocolos contra el acoso sexual en las universidades españolas. Se ha escogido esta temática porque es necesario que las universidades españolas combatan contra las discriminaciones machistas en el trabajo de su propia organización, incluidas las situaciones de acoso sexual, de manera efectiva.

La universidad es una institución pública que debe garantizar la seguridad a todas las personas pertenecientes a ella, sin embargo, se siguen reproduciendo dentro de ella las dinámicas de poder sexistas de la sociedad patriarcal en la que vivimos. Los planes de igualdad y protocolos son herramientas que deberían fomentar una igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres y erradicar el acoso sexual en el ámbito del trabajo. Por eso, se va a revisar su contenido para identificar hasta qué punto es así y en qué medida se aplica la perspectiva de género.

Pero antes de hablar de la situación de las mujeres en el trabajo, es necesario aclarar algunos conceptos. En primer lugar, hay que diferenciar trabajo y empleo. El trabajo es cualquier actividad que realiza una persona, y cuando se recibe un salario a cambio de él se convierte en empleo. Asimismo, también hay que distinguir el trabajo reproductivo y el productivo, pues el trabajo reproductivo se refiere a las tareas del cuidado del hogar y de la familia, las cuales se realizan para mantener el trabajo productivo, que es el de producción de bienes y servicios.

La situación de las mujeres en el mundo laboral ha ido variando a lo largo de la historia. Su incorporación al trabajo no es tan reciente como se afirma en algunos discursos. En el siglo XIX las mujeres procedentes de familias de clase obrera ya salían a trabajar por necesidad económica, aunque no con las mismas condiciones laborales que los hombres. La industrialización promovió esa división sexual, incidiendo en la segregación sexual del trabajo y en la segmentación vertical y horizontal<sup>1</sup>.

Se habla de la existencia de una división sexual del trabajo porque son las mujeres quienes se suelen encargar del trabajo reproductivo, el cual es invisible a los ojos de la sociedad y se mantiene fuera del mercado, y los hombres se encargan del trabajo productivo, cuyo modelo es el asalariado. Esta división está sostenida por los roles de género, lo que conlleva discriminaciones hacia las mujeres en el empleo. Además, aunque las mujeres cuenten con mayor preparación académica<sup>2</sup>, su actividad laboral es más baja respecto a la de los hombres, lo que significa menos participación laboral y mayor desempleo. Sus empleos son más precarios, pues cuentan con una mayor temporalidad, más jornadas parciales, más horas extras no remuneradas y menos presencia en los puestos directivos en cualquier ámbito de empleo, lo que se conoce como techo de cristal. Todo esto también influye en que exista una brecha salarial por género, entendida como la diferenciación de sueldos entre mujeres y hombres<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Sancho Sora, A.: *El trabajo de la mujer en la industrialización (Siglo XIX)*. Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2019.

<sup>2</sup> Sancho Sora, A.: *El trabajo de la mujer en la industrialización (Siglo XIX)*. Op. Cit.

<sup>3</sup> Politikon: *1. Participación de hombres y mujeres en el mercado laboral*. Obtenido de Youtube, 2016: <https://www.youtube.com/watch?v=o4TlBzQ3QnA>

Por otro lado, además de estas discriminaciones, las mujeres también sufren violencia sexual en el trabajo o, dicho de otra manera, acoso sexual laboral. La violencia sexual es una de las tantas violencias machistas o contra las mujeres y se puede manifestar de múltiples maneras, al igual que puede estar presente en diferentes escenarios (como el abuso sexual en la infancia, la violencia sexual en las relaciones interpersonales, la trata, explotación y prostitución, la violencia sexual en los conflictos armados y el acoso sexual en el ámbito laboral, entre otros)<sup>4</sup>. En esta investigación se va a profundizar más en la violencia sexual en el trabajo convirtiéndose en el objeto de estudio. Se compone de la presente introducción, de los objetivos y metodología, del marco teórico, del análisis con sus correspondientes resultados, de las conclusiones y de las referencias utilizadas.

## **2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA**

### **2.1. Objetivos**

Una vez contextualizada la investigación, en este apartado se va a proceder a presentar los objetivos de este TFM. Se dividen en un objetivo general y tres objetivos específicos.

- **Objetivo general:**

Identificar las particularidades del acoso sexual en las universidades de España y cómo intervenir desde el trabajo social aplicando la perspectiva de género.

- **Objetivos específicos:**

1. Describir las particularidades del acoso sexual y los problemas que han de afrontar las mujeres ante este tipo de situaciones.

2. Analizar los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso sexual de las universidades españolas para identificar en qué medida se aplica la perspectiva de género.

3. Destacar las características que deben reunir las intervenciones desde el trabajo social y con perspectiva de género ante el acoso sexual en las universidades.

### **2.2. Metodología**

Para realizar esta investigación social, se va a utilizar la metodología cualitativa. Se ha elegido este tipo de metodología, ya que permite conseguir datos descriptivos y de mayor profundidad para enriquecer la investigación. Además, se pueden mostrar los resultados con

---

<sup>4</sup> VVAA.: *I Jornada sobre Violencia sexual contra las Mujeres en Aragón*. Instituto Aragonés de la Mujer, Zaragoza, 2019.

fragmentos de las entrevistas o de los textos para apoyar la información, siendo más enriquecedora la investigación<sup>5</sup>.

### 2.2.1. *Recopilación de datos*

En esta investigación se ha utilizado la revisión bibliográfica como fuente secundaria para apoyar la aportación empírica y una entrevista semiestructurada como fuente primaria para lograr un alcance más profundo desde el punto de vista profesional.

Respecto a las fuentes secundarias, la revisión bibliográfica ha consistido en la búsqueda de textos, artículos, revistas y libros relacionados con la temática de género, empleo y acoso sexual. Se ha hecho uso de la biblioteca de la universidad de Zaragoza y de portales *online* como *Web of Science* y *Scopus*. La elección de los textos más importantes se ha realizado a través de la lectura de los mismos. Asimismo, se han recopilado los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso sexual de cada universidad española, encontrados en sus páginas web correspondientes.

Respecto a las fuentes primarias, se ha realizado una entrevista semiestructurada a la Secretaria de Igualdad y Juventud del sindicato de Comisiones Obreras (CCOO) de Zaragoza con el objetivo de conocer cómo se llevan a cabo las intervenciones ante casos de acoso sexual en el ámbito del trabajo y cuáles serían las medidas adecuadas para llevar a cabo una prevención y un tratamiento de forma eficaz. Se efectuó en el mes de julio, en sus propias instalaciones, según la disponibilidad de la entrevistada. Se concertó mediante contacto por correo electrónico y el registro de la información se realizó por medio de grabación pidiendo permiso previo, teniendo en cuenta siempre el consentimiento informado y garantizando la confidencialidad. Para una mayor fluidez y comodidad, se le explicó el fin y utilidad de esta investigación.

Se ha escogido la entrevista semiestructurada porque esta opción permite conocer la información requerida para la perspectiva profesional mediante preguntas guiadas, pero dando la posibilidad de que la persona entrevistada facilite más datos si se ve necesario ampliar conocimientos<sup>6</sup>.

### 2.2.2. *Análisis y presentación de los resultados*

Para interpretar los datos, se ha analizado el material bibliográfico utilizado para elaborar conceptos y poder desarrollar una guía de la historia. En cuanto a la entrevista, se ha realizado una transcripción literal de la misma, elaborando códigos temáticos sobre los contenidos resaltando lo más relevante. Los datos se presentarán relacionando entre sí la información obtenida con el objetivo de discutir los datos y sacar conclusiones.

Para facilitar el análisis, se ha elaborado la siguiente tabla para identificar cuántas y cuáles universidades han elaborado planes de igualdad y protocolos contra el acoso sexual.

---

<sup>5</sup> Taylor, S.J.; Bodgan, R.: "Introducción a los métodos cualitativos de investigación". Paidós, Barcelona, 1994.

<sup>6</sup> El guion puede verse en el Anexo I.

<b>UNIVERSIDAD</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL</b>
<b>ANDALUCÍA</b>		
Universidad de Almería	No	X
Universidad de Cádiz	X	X
Universidad de Córdoba	X	X
Universidad de Granada	X	X
Universidad de Huelva	X	X
Universidad de Jaén	X	X
Universidad de Málaga	X	X
Universidad de Sevilla	X	X
Universidad Internacional de Andalucía	X	X
Universidad de Pablo de Olavide de Sevilla	X	X
<b>ARAGÓN</b>		
Universidad de Zaragoza	X	X
<b>ASTURIAS</b>		
Universidad de Oviedo	X	X
<b>BALEARES</b>		
Universidad de las Islas Baleares	X	X
<b>CANARIAS</b>		
Universidad de La Laguna	X	X
Universidad de Palmas de Gran Canaria	X	X

<b>CANTABRIA</b>		
Universidad de Cantabria	X	X
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>		
Universidad de Salamanca	X	X
Universidad de Valladolid	X	X
<b>CASTILLA Y LA MANCHA</b>		
Universidad de Castilla y La Mancha	No	X
<b>CATALUÑA</b>		
Universidad Autónoma de Barcelona	X	X
Universidad de Barcelona	X	X
Universidad de Girona	X	X
Universidad de Lleida	X	X
Universidad Politécnica de Cataluña	X	X
Universidad Pompeu Fabra de Barcelona	X	X
Universidad Rovira i Virgili de Tarragona	X	X
<b>COMUNIDAD DE MADRID</b>		
Universidad Autónoma de Madrid	X	X
Universidad Carlos III de Madrid	X	X
Universidad Complutense de Madrid	X	X
Universidad Politécnica de Madrid	X	X
<b>COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA</b>		
Universidad Pública de Navarra	X	X

<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>		
Universidad de Valencia	X	X
Universidad Miguel Hernández	X	X
Universidad de Alicante	X	X
Universidad Jaime I	X	X
Universidad Politécnica de València	X	X
<b>EXTREMADURA</b>		
Universidad de Extremadura	X	X
<b>GALICIA</b>		
Universidad de A Coruña	X	X
Universidad de Santiago de Compostela	X	X
Universidad de Vigo	X	X
<b>LA RIOJA</b>		
Universidad de La Rioja	No	X
<b>PAÍS VASCO</b>		
Universidad del País Vasco	X	X
<b>REGIÓN DE MURCIA</b>		
Universidad de Murcia	X	X
Universidad Politécnica de Cartagena	X	X

Tabla 1. Planes de igualdad y protocolos contra el acoso sexual de las universidades españolas

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Concepto de acoso sexual

El concepto de acoso sexual se empezó a utilizar a finales de los años 70 en Estados Unidos (en inglés, *sexual harassment*), para referirse a aquellos comportamientos realizados dentro del ámbito laboral que consistían en tratar de manera infantil, inferior o de forma desigual por parte de hombres a mujeres. No se caracterizaba como una discriminación directa, pero que sí provocaba consecuencias negativas implícitas a las mujeres trabajadoras. Por primera vez se acuñó un nombre a unas experiencias laborales que no se habían contemplado hasta el momento que permitió a las juristas crear una definición. El acoso sexual sería entonces el conjunto de “las conductas de naturaleza sexual indeseadas, tanto el chantaje por parte de un superior, como las presiones y comentarios de compañeros o la creación de un entorno del trabajo hostil e intimidatorio para la trabajadora”<sup>7</sup>.

El hecho de nombrar algo que existía pero que no tenía una palabra asociada crea un imaginario en la sociedad y da visibilidad a un problema. El lenguaje es performativo, es decir, el lenguaje crea realidades<sup>8</sup>, por lo que no se nombra no existe y nombrar el acoso sexual permitió definir un problema para poder ponerle una solución.

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH)<sup>9</sup> define el acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Además de esta definición, la LOIMH en el artículo 7.2 también define el acoso por razón de sexo como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”<sup>10</sup>. No obstante, el acoso sexual es considerado también como acto discriminatorio por razón de sexo, por lo que ambos acosos están relacionados. Algunos protocolos van más allá y dan un concepto de acoso por orientación sexual definido como “cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto”<sup>11</sup>.

El acoso por razón de sexo puede considerarse un subtipo de acoso por razón de sexo. Han sido catalogados por la jurisprudencia como categorías distintas. La diferencia se sitúa en el componente sexual, existente en el acoso sexual pero no en el sexista. En este último el objetivo es

---

<sup>7</sup> Pernas Riaño, B.: “Las raíces del acoso sexual en el trabajo”, *Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género*. Federación de Enseñanza de CCOO, Madrid, 2000, pág 24.

<sup>8</sup> Berger, P.; Luckmann, T.: *La construcción social de la realidad*. Amorrortu, Buenos Aires, 1986.

<sup>9</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

<sup>10</sup> Ídem.

<sup>11</sup> VVAA.: *Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual*. Ayuntamiento de Zaragoza, Zaragoza, 2016.

denigrar a la víctima mujer debido a la misoginia, que cree que por su condición de mujer se merece desprecio, no sabe realizar sus tareas correctamente y por lo tanto se sitúa en un plano inferior respecto al hombre. También se define como “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo”<sup>12</sup>. Este se diferencia con el acoso sexual en que este un solo acto es suficiente, mientras que en el acoso sexista debe haber persistencia. La intencionalidad en el acoso sexual tiene una connotación libidinosa y en el sexista se pretende atentar contra la mujer dañando su autoestima para que ella misma abandone su puesto de trabajo. Aun así, se pueden dar ambos y producirse “acoso vengativo” cuando la mujer rechaza al hombre en los casos de acoso sexual y entonces se deriva al sexista al ser humillada por el acosador<sup>13</sup>.

Dentro del acoso sexual también existe una tipología: chantaje sexual y acoso ambiental, los cuales se van a explicar a continuación<sup>14</sup>.

El chantaje sexual es “el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada”<sup>15</sup>. Por lo tanto, el acoso sexual lo produce una persona con poder en la empresa para decidir sobre el transcurso y las condiciones de la persona que está sufriendo el acoso. Además, puede ser explícito o implícito. Explícito cuando se manifiesta el deseo sexual de manera directa o mediante coacción, e implícito cuando no se ha manifestado ese deseo, pero sí ha sido necesario aceptar esas conductas mediante por personas del mismo sexo mediante chantaje para mejorar sus condiciones laborales.

El acoso ambiental es “aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”<sup>16</sup>. En este caso, el acoso sexual lo ejercen las personas trabajadoras de igual o inferior nivel que la persona acosada o por personas ajenas al funcionamiento de la empresa, pero relacionadas con ella (como puede ser la clientela, las personas proveedoras, etc.). Esto provoca un entorno laboral negativo para la persona que recibe el acoso afectando a su rendimiento.

Dentro del acoso sexual, se pueden enumerar algunos comportamientos propios de este como los comentarios y conductas a veces de tono jocoso, respecto a la apariencia física o a la orientación sexual, la difusión de imágenes con contenido sexual, las llamadas o correos electrónicos también de contenido sexual y ofensivo, el contacto físico sin consentimiento, las propuestas para verse fuera del ámbito de trabajo aun negándolas y las peticiones para mantener relaciones sexuales ya sean directa o indirectamente a cambio de mejoras en las condiciones laborales<sup>17</sup>. Asimismo,

---

<sup>12</sup> Cuenca Piqueras, C.: *El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 2017, pág 28.

<sup>13</sup> Pérez del Río, T.: “La violencia de género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* núm 91, 2007.

<sup>14</sup> VVAA. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010.

<sup>15</sup> Ídem, pág. 5.

<sup>16</sup> Ídem.

<sup>17</sup> VVAA.: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010.; Pérez del Río, T.: “La violencia de género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género”, Op. Cit.



también se recoge el acoso por invasión, siendo las conductas ofensivas para la persona receptora ejerciendo presión, aunque no se manifiesten de forma verbal ni de forma física, el acoso a través de presiones como manifestaciones de jefes, compañeros y/o clientes para tener sexo, el acoso físico leve consistiendo en tocamientos no deseados y la agresión física directa<sup>18</sup>.

Es importante recalcar que estas solo son algunas enumeraciones y que, aunque la persistencia de estos actos acentúe la gravedad, también se considera acoso sexual cualquier comportamiento no deseado que se haya producido una única vez<sup>19</sup>.

Para tipificar el acoso sexual, los procedimientos de prevención y actuación que luchan por la erradicación del acoso sexual en el trabajo establecen una escala de gravedad de acoso según las situaciones que experimenta cada persona con el objetivo de acotar cada caso para actuar de la forma correspondiente desde el punto de vista jurídico. Estos niveles de gravedad se clasifican en leve, grave y muy grave<sup>20</sup>.

El acoso sexual leve se relaciona con las expresiones verbales de naturaleza sexual. Son humillantes para la persona acosada y pueden ser chistes, comentarios, insistencias para quedar fuera del trabajo, acercamientos, insinuaciones, miradas molestas, etcétera.

El acoso sexual grave hace referencia a aquellas situaciones en las que está presente un alto contenido sexual de forma directa por parte del acosador hacia la acosada. Por ejemplo, se realizan preguntas sobre la vida sexual e íntima, hay insinuaciones, se pide que se produzcan encuentros sexuales y se presiona a la víctima para que acepte. También puede suceder que existan contactos físicos, aun no permitiéndolos la víctima.

Por último, el acoso sexual muy grave se corresponde a los contactos físicos no deseados, predominando la presión verbal directa, los abrazos, besos, tocamientos, acorralamientos, chantajes y amenazas para mantener relaciones sexuales e incluso la consumación del acto sexual a raíz de presiones relacionadas con el despido de las víctimas si no aceptan o por asaltos sexuales directamente.

### **3.2. Raíces del acoso sexual**

Una vez explicado qué es el acoso sexual, es necesario conocer las razones de por qué esto ocurre, pues para llevar a cabo actuaciones encaminadas a su eliminación se debe ir a la raíz del asunto para que el acoso sexual desaparezca de manera eficaz. Si no, se estaría poniendo una solución escasa que en cuanto fallara estas situaciones volverán a repetirse. A continuación, se recogen unos modelos explicativos sobre el acoso sexual que se acercan al porqué de esta cuestión,

---

<sup>18</sup> Pérez del Río, T.: “La violencia de género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género”, Op. Cit.

<sup>19</sup> VVAA. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Op. Cit.

<sup>20</sup> Igualdad en la empresa: *Herramienta de apoyo n°9: “Acoso sexual y acoso por razón de sexo”*. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, Madrid, 2019.

como el modelo natural o biológico, el modelo sociocultural, el *sex-role spillover* (desbordamiento del rol sexual), el modelo organizativo y el modelo multidimensional<sup>21</sup>.

### 3.2.1. Modelo natural o biológico

El modelo natural o biológico<sup>22</sup> fue uno de los primeros modelos que se desarrolló, pero ya no se toma como referencia debido a sus controversias. Indicaba que el acoso sexual era resultado de la atracción sexual entre las personas implicadas, sobre todo por parte de los hombres hacia las mujeres. Expresa que esa atracción sexual no se puede evitar y por lo tanto se manifiesta de forma natural. Parte de dos puntos de vista: el primero, que es un comportamiento no premeditado que forma parte de la marcada intensidad de la sexualidad masculina, al contrario que la sexualidad femenina. Esto explicaría la frecuencia del acoso sexual por la población masculina. El segundo punto de vista no habla de sexualidades distintas en cuanto al género, sino que hace referencia a las interacciones individuales, es decir, a que toda persona puede sentir atracción sexual hacia otra y si la expresa no se ha de relacionar con el acoso sexual. Descarta que un género sienta más atracción que otro, pues ambos confluyen en un juego de flirteo en el ámbito laboral de forma voluntaria y consentida.

Este modelo defiende que el acoso se da en una ínfima parte de los hombres y aunque admite que es una situación desagradable e incómoda, no se debe a una manifestación sexista y por ello no se convierte en una discriminación hacia las mujeres. Asimismo, según este modelo los hombres acosadores no tienen un perfil concreto, unas características concretas no definen que un hombre pueda llegar a convertirse en un acosador. Por otro lado, las mujeres víctimas de acoso si guardan relación con un patrón. Señala que son mujeres que comparten edad, raza y estatus que su acosador hombre. Además, son mujeres solteras, ya que la raíz de este comportamiento es la atracción sexual y romántica y buscan cortejarlas para que se conviertan en su futura pareja. Respecto a los comportamientos, el modelo los caracteriza como muestras de cortejo que desaparecen en el momento en el que las mujeres no les corresponden. De hecho, las mujeres se sienten agasajadas por ello o por lo menos no perciben la situación como algo incómodo. Por lo tanto, este acoso lo refieren como algo positivo o al menos no negativo, sin interferir en el ambiente laboral.

Este modelo ha recibido varias críticas, como que si el acoso sexual fuera la atracción sexual mutua esto se vería reflejado en la similitud de las características personales de las personas implicadas y no se verían comportamientos de rechazo o de sensación de incomodidad al ser un interés mutuo. También se critica su falta de análisis en los comportamientos referidos y en la diversidad de situaciones que se pueden llegar a dar. Se penaliza que no se de importancia a los efectos negativos que trae consigo el acoso sexual, sino que se refiere a él como algo natural incentivando su interiorización.

---

<sup>21</sup> Siguiendo a Cuenca Piqueras, C.: *El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género*. Op. Cit.

<sup>22</sup> Ídem.

### 3.2.2. *Modelo sociocultural*

El modelo sociocultural explica que el acoso sexual es una expresión del patriarcado que está legitimado por la sociedad, el cual se define como “un sistema de relaciones sociales sexo-políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia”.<sup>23</sup>

Se rige de la teoría de que la sexualidad y género guardan una relación con el poder y la dominación que se aplica a un sistema desigual, por lo que el acoso sexual es una manifestación de ello en la que los hombres demuestran su superioridad sobre las mujeres. “El modelo considera que las desigualdades de género y la discriminación se mantienen y se negocian a través de las relaciones entre los sujetos de diferente género (y, por lo tanto, diferentemente privilegiados) dentro de un sistema de género más grande”<sup>24</sup>. Así pues, el acoso sexual es una herramienta más de poder que los hombres adquieren tras la socialización desigualdad de género y que ejercen en la sociedad en general y en el ámbito laboral en concreto. No es atracción o interés sexual, sino la demostración de poder masculino.

Este modelo explica que las reacciones de las mujeres están cargadas de sentimientos negativos hacia ellas y hacia el empleo, ya que se sienten más vulnerables en cuanto a poder y oportunidades laborales. Por lo tanto, refieren que el acoso sexual será más pronunciado en ámbitos laborales más masculinizados. Asimismo, en cuanto a la respuesta de los hombres ante casos de acoso sexual, en los ámbitos masculinizados los hombres perciben que las mujeres que entran a trabajar están invadiendo su espacio y su respuesta es la intimidación. En el caso de empleos feminizados con un supervisor hombre, sienten las trabajadoras que la organización ante el acoso sexual también será precaria por la menor valoración social sesgada por el género.

En cuanto a las críticas, este modelo ha sido el más validado para hablar de acoso sexual. No obstante, se le critica por la ausencia de análisis en los casos de acoso sexual hacia algunos hombres y adolescentes, además de no tener en cuenta la diversidad de las mujeres en cuanto a etnia, raza, clase social y edad. Se centraba en la mujer blanca de clase media.

### 3.2.3. *Modelo sex-role spillover*

El modelo *sex-role spillover* (desbordamiento del rol sexual) defiende que el acoso sexual se debe al desbordamiento del rol sexual, es decir, a “la continuación en el lugar de trabajo de las expectativas de comportamiento basadas en el género”<sup>25</sup>. Incluye al argumento del anterior modelo en cuanto a las diferencias de poder dependiendo del género, pero incorporando las diferencias

---

<sup>23</sup> Fontenla, M.: *¿Qué es el patriarcado?* Obtenido de Mujeres en Red. El periódico feminista, marzo de 2008: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1396>

<sup>24</sup> Cuenca Piqueras, C.: *El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género*. Op. Cit.

<sup>25</sup> Ídem, pág 51.

entre géneros que se dan en relación con las posiciones privilegiadas en el entorno de trabajo. Ellos suelen ocupar cargos de supervisión y ellas los cargos de supervisadas. Hacen hincapié en el concepto de roles laborales, definido como “un conjunto de expectativas asociadas con las tareas que deben desempeñarse en el trabajo. Estas expectativas son compartidas por la persona que ejerce el rol y por los demás”<sup>26</sup>. No obstante, en esos roles laborales pueden influir aspectos de la personalidad, los cuales algunos no son adecuados en el contexto laboral como la expresión de la sexualidad. Aquí entrarían en juego los roles sexuales, pues se aplican en el entorno laboral y, por lo tanto, se llevaría a cabo el llamado desbordamiento del rol sexual. Esto quiere decir que, dependiendo de si la persona trabajadora es mujer u hombre, se espera de cada una un determinado comportamiento influido por las creencias basadas en el género.

Las autoras encuentran tres razones del desbordamiento sexual. La primera, la mayor relevancia que cobra la identidad de género frente al rol laboral. La segunda, la acomodación del rol femenino tradicional en las mujeres, sobre todo si es lo que se espera de ellas en el empleo. Y la tercera, la reticencia por parte de los hombres a aceptar a las mujeres con el rol de trabajadoras, sintiéndose más cómodos si ellas actúan a su rol femenino tradicional. También diferencian la percepción que tienen las mujeres sobre el acoso sexual según el número de mujeres y hombres que trabajan de manera conjunta. Si el número de trabajadores supera al de trabajadoras, ellas sienten que se les trata de manera diferente. El modelo reflexiona sobre que en este caso las mujeres denunciarían más al ser conscientes de que es un acto basado en la discriminación de género en el trabajo y no por el rol laboral. Cuando en los trabajos hay más mujeres, ellas sienten que son mejor vistas socialmente cuando desempeñan empleos relacionados con las tareas asociadas a los roles femeninos, por lo que el rol laboral y el rol sexual coinciden. Por lo tanto, no son conscientes de que están sufriendo tratos diferenciados porque a todas se les trata de la misma manera. Dicho de otra manera, sufren un problema social, no individual, aunque no se dan cuenta de ello y por ello no denuncian en casos de acoso sexual al considerar que forma parte del trabajo.

Respecto a las críticas hacia este modelo, se considera que el problema no se encuentra en que los hombres no estén acostumbrados a trabajar con mujeres, sino en que ellos las consideran inferiores y el que ellos ocupen puestos jerárquicamente superiores incide en estas creencias. Además, utilizarían esos puestos para mantener su poder y mediante el acoso sexual hacen ver al resto su superioridad dada por la masculinidad. También se le critica porque definen que las mujeres sienten el acoso como algo distinto y peor valorado respecto a otras situaciones.

#### 3.2.4. *Modelo organizativo*

El modelo organizativo incide en el contexto laboral en cuanto al acoso sexual, sobre todo tiene en cuenta las diferencias de poder en la estructura organizativa y en cómo influyen en la aparición del acoso sexual. Dentro de este mismo modelo, se han identificado varias explicaciones. Por un lado, se ha observado la influencia que tiene la identidad masculina a la hora de ejercer acoso sexual, es decir, la intimidación que pueden reflejar los hombres en sus puestos de trabajo debido a los roles, que además está incentivada a cuantos más hombres trabajen en la empresa

---

<sup>26</sup> Ídem.

comparado con el número de mujeres. Por otro, se ha creado se origina dentro de este modelo el modelo integrado de antecedentes y consecuencias del acoso sexual, el cual tiene por objeto analizar cómo el clima organizacional de la empresa actúa y tolera el acoso sexual y cómo influye asumir la asociación de un empleo a mujeres o a hombres. Asimismo, también se ha estudiado la relación que guardan las normas y valores de la empresa, así como la sexualización de los puestos de trabajo ocupados por mujeres, con la aparición del acoso sexual. Estos aspectos también ayudan a que las mujeres denuncien el acoso sexual dependiendo de si el clima laboral es favorable o no. Por lo tanto, “el patriarcado y la socialización de género ayudan a explicar las instituciones culturales que son la base del acoso sexual y las respuestas de las víctimas, pero el contexto de la organización determina si se produce y cómo se produce el acoso sexual en lugar de trabajo dado”<sup>27</sup>.

Una de las críticas que se han llevado hacia este modelo es la ausencia de análisis sobre el acoso sexual por parte de los compañeros de trabajo, asumiendo que el acoso se da de forma jerárquica por parte de superiores. Asimismo, se señala que los contextos laborales también están influenciados por los prejuicios y estereotipos sexistas, por lo que no se puede considerar que son espacios neutros en cuanto a los géneros. Esa separación la muestran como inviable.

### 3.2.5. *Modelo multidimensional*

Por último, el modelo multidimensional hace referencia a que la posibilidad de sufrir violencia también está influenciada por las condiciones personales y sociales, por lo que critica el resto de modelos por no tener en cuenta en sus teorías la diversidad de las mujeres sobre todo las situadas en grupos minoritarios que son las que más sufren acoso sexual. Por ello, lanza la teoría de la doble discriminación, la cual se entiende como “los efectos conjuntos del sexo y la pertenencia a un grupo minoritario, por multitud de factores como la raza, la clase social, orientación sexual o la discapacidad”<sup>28</sup>. Aparte de las creencias sexistas, también existen otros prejuicios y estereotipos que se relacionan con otras características inherentes a la persona. En concreto la raza, como comenta este modelo, llevando a cabo un acoso sexual y racial hacia las mujeres. Asimismo, se puede efectuar un acoso interracial e intraracial, pues las mujeres de raza no blanca reciben acoso por hombres de diversas razas, aunque ellas perciben el acoso más violento por los hombres blancos. Por otro lado, según la cultura, hay mujeres de raza no blanca o no españolas que cuando sufren acoso sexual no lo perciben como tal, debido a las creencias culturales originales. Asimismo, cuando son migrantes y desde hace poco tiempo, también les cuesta más denunciar por la sensación de vulnerabilidad al carecer de redes de apoyo o por ser empleos precarios.

La orientación sexual también es una variable que influye en el acoso sexual, siendo las mujeres lesbianas las que tienen un problema añadido en el acoso sexual frente a las mujeres heterosexuales debido a los prejuicios y estereotipos homófobos. Sus estrategias difieren dependiendo del ambiente laboral, si existe homofobia ocultan su orientación sexual, sino se explica que “sobreviven”.

---

<sup>27</sup> Ídem, pág 59.

<sup>28</sup> Ídem, pág 62.

### 3.2.6. Teorías feministas

Las raíces del acoso sexual también se pueden conceptualizar desde las teorías feministas procedentes de las áreas filosóficas. No se establecen como modelos teóricos en sí para explicar el acoso sexual, pero autoras feministas (como Simone de Beauvoir o Kate Millet, entre otras) indagaron en las relaciones entre mujeres y hombres para explicar las desigualdades existentes entre ambos géneros en la sociedad, las cuales se asientan como base para ejercer violencia contra las mujeres (entre ellas la sexual) extrapolada a diferentes ámbitos, como es el caso del ámbito laboral.

Por un lado, Simone de Beauvoir<sup>29</sup> indaga más en el concepto de mujer. Cuestión importante, porque la división binaria de los géneros lleva consigo una jerarquización de los mismos, situando a las mujeres por debajo de los hombres. Se establece que el género femenino es una extensión negativa del género masculino, considerándose la otredad y creándose dicotomías jerarquizadas que subordinan a las mujeres (por ejemplo: cultura-naturaleza, razón-emoción, producción-reproducción, sujeto-objeto, etc.). Por lo tanto, se crean los roles de género, es decir, a cada género se le encomienda unas tareas o comportamientos que son inamovibles. Coinciden con que los de las mujeres se sitúan en un plano inferior, dentro del ámbito doméstico, respecto a los hombres, que están en el ámbito público. Por ello, cuando las mujeres pretenden salir de lo establecido es cuando los hombres reaccionan y generan una respuesta, a veces de manera violenta. Esto se puede traducir en acoso sexual al considerar que las mujeres han de cumplir el rol de sumisas y de ser objetos sexuales para los hombres. Se traslada ese pensamiento patriarcal interiorizado al ámbito laboral, considerando que las mujeres han de estar para ellos en cualquier momento. Además, el intento de cambiar este sistema estructural patriarcal provoca la preocupación de los hombres al pensar que pueden ser echados del mundo público, por lo que también sería un mecanismo de defensa para mantener el orden originario de los roles de género. Es decir, cuando las mujeres intentan eliminar esa jerarquía que les oprime, son tratadas con agresividad para que vuelvan a su posición original inferior. En el momento en el que se produce en el trabajo, se traduce esa opresión en acoso sexual.

Por otro lado, Kate Millet<sup>30</sup> desarrolla su propia teoría de la política sexual, señalando que todo lo personal es político. Reflexiona sobre cómo el sexo es una categoría social relacionada con la política, entendiéndose como las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres de acuerdo con el poder y el lugar que ocupan en la sociedad. Analiza que la sexualidad se constituye en base a relaciones de dominación y sumisión y considera que estas dinámicas no están sujetas al acto en sí, sino a su significado, debido a que a través del sexo se ponen en marcha herramientas de poder y de sometimiento hacia las mujeres. Además, se utiliza la violencia para asentar ese poder patriarcal, la cual es más evidente cuando las mujeres intentan salirse de esas dinámicas y de esos roles. Se socializa a los hombres para ser el grupo dominante, caracterizado por agresividad, inteligencia, fuerza y eficacia, mientras que la socialización de las mujeres se basa en ser el grupo sumiso, caracterizado por pasividad, ignorancia, docilidad e inutilidad. Estos esquemas se interiorizan en el imaginario social y se refuerzan a partir del papel sexual, decretando una serie de conductas, recurriendo en ocasiones a la hostilidad y a la violencia, incluida la de carácter sexual. Por lo tanto, el sexo se convierte en una relación de poder por parte de los hombres hacia las

---

<sup>29</sup> De Beauvoir, S.: *El Segundo Sexo*. Cátedra, Madrid, 2005.

<sup>30</sup> Millet, K.: *La política sexual*. Cátedra, Madrid, 2010.

mujeres, afectando esa dominación a todos los aspectos de la vida, incluida la laboral. Por ello, el acoso sexual hacia las mujeres en el trabajo se convierte en un mecanismo más de control y de perpetuación de roles.

### 3.3. Perfiles e incidencia del acoso sexual

A continuación, se va a proceder a realizar una aproximación respecto a quienes son las personas que acosan sexualmente en el trabajo y quienes son las acosadas. Para ello, se van a revisar diferentes textos que tratan este tema y recopilar los datos más relevantes y coincidentes.

En primer lugar, un estudio <sup>31</sup> revela que, en general, las personas que ejercen el acoso son los hombres, con una edad comprendida entre los 30 y 50 años, casados y que llevan mucho tiempo trabajando en esa empresa. Quienes acosan suelen ser tanto compañeros de trabajo como superiores, aunque también existen casos de clientes, sobre todo en aquellas profesiones en las que se tiene más contacto con clientes. Las personas acosadas son mujeres en la mayoría de los casos, jóvenes (20-40 años) y solteras. Además, tener baja cualificación, bajos ingresos, estar en un puesto de empleo temporal o estar estudiando son factores que aumentan el riesgo de sufrir acoso sexual. Cuando las mujeres trabajan en lugares en donde las profesiones están masculinizadas, el acoso proviene de compañeros y cuando las profesiones están feminizadas, el acoso es realizado por superiores. Asimismo, se resalta que las mujeres que trabajan en sitios donde las supervisoras son otras mujeres, no sufren tanto acoso sexual como cuando los supervisores son hombres. Por otro lado, también se produce el acoso a otros hombres, aunque en menor medida, cuando son más jóvenes y están en la misma posición jerárquica. También es realizado por otros hombres.

En cuanto a las características de las profesiones y organizaciones que influyen en el acoso sexual, son las profesiones con mayor número de hombres en las que las mujeres experimentan mayor acoso sexual, pues existe una relación proporcional entre el número de mujeres y hombres en el trabajo con la incidencia de acoso sexual. El contexto de la organización también influye, ya que se da en organizaciones con amplias plantillas y en las que están supervisadas por hombres. La cultura interna también es muy importante, sobre todo cuando está presente la sexualización hacia las mujeres (como la expresión de comportamientos sexuales explícitos, de humor sexista y conversaciones cargadas de sexismo) y existe una tolerancia hacia el acoso sexual. La sensibilización e implantación de políticas respecto a los temas que discriminan y que favorecen las desigualdades entre mujeres y hombres también tiene relación con el aumento del acoso sexual, pues se produce menos cuando las organizaciones poseen un clima social positivo y existe un equilibrio de poder entre ambos géneros en el lugar de trabajo.

En segundo lugar, otro estudio<sup>32</sup> también afirma que el acoso sexual está realizado por hombres y está dirigido sobre todo a mujeres. En este caso, contemplan que es complicado generar

---

<sup>31</sup> European Commission: *Sexual harassment in the workplace in the European Union*. Employment & social affairs, 1998.

<sup>32</sup> VVAA., Bosch, E. (Dir.): *El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Instituto de la Mujer, Islas Baleares, 2009.

un perfil sobre un acosador sexual, debido a que lo ejercen varones, ya sean superiores jerárquicos, compañeros o clientes, y el estrato social, nivel ocupacional, categoría profesional o edad no tienen relevancia. En el caso de las personas acosadas, son mujeres, jóvenes y sin pareja estable (por estar separadas, divorciadas o solteras), sobre todo cuando están trabajando en entornos con mayor presencia masculina y existe discriminación por género. Suelen tener situaciones económicas y laborales inestables y precarias, también está presente el estatus de emigrante. Hay hombres que también son acosados, aunque en menor medida, y en este caso son varones más jóvenes, homosexuales y pertenecientes a minorías étnicas. Es decir, las personas acosadas son aquellas que se convierten más vulnerables al estar en una situación más precaria, ya sea personalmente o profesionalmente.

Respecto al ámbito académico, los acosadores tienen igual o superior puesto jerárquico y suele estar perpetrado por gente más cercana a quien está sufriendo el acoso sexual. Las mujeres tienen mayor riesgo que los hombres pasar por esta situación, las mujeres por razones de discriminación y sexismo y los hombres por atención sexual no solicitada y sin conllevar chantaje o presión. El género es una variable que determina la raíz del acoso sexual.

Por último, otro estudio<sup>33</sup> también confirma que las personas acosadas son mujeres, jóvenes, solteras y de países extracomunitarios. Sobre todo, sucede cuando trabajan en profesiones masculinizadas y en centros de trabajo con una plantilla mediada-grande. Aún hay más riesgo cuando en esos centros existe discriminación hacia las mujeres en otros aspectos por el hecho de ser mujeres.

### **3.4. Consecuencias del acoso sexual**

Diferentes autoras<sup>34</sup> han investigado sobre las consecuencias que puede llevar consigo el acoso sexual en el trabajo. De hecho, se ha llegado a delimitar un “síndrome de acoso sexual general”, el cual presenta diversos síntomas, tanto físicos como psicológicos. Entre ellos, se ha observado la existencia de depresiones, estrés, palpitaciones, apatía, dificultades para respirar y para dormir, insomnio y baja autoestima, afectando al rendimiento laboral debido a la falta de concentración y al gran estrés psicológico que todo esto conlleva. También se suele originar el trastorno por estrés post-traumático.

Asimismo, también se ha investigado que las consecuencias psicosociales que acarrearán estos acontecimientos afectan a las mujeres víctimas de acoso sexual en su vida personal y en su vida profesional. Por un lado, en su vida profesional porque les resulta más complicado llevar a cabo las tareas, mantener un buen rendimiento y obtener una satisfacción laboral positiva. Por otro lado, en su vida personal porque su bienestar psicológico se ve deteriorado, así como su gestión de las emociones y sus relaciones interpersonales.

---

<sup>33</sup> VVAA.: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Instituto de la Mujer, Madrid, 2004.

<sup>34</sup> VVAA., Bosch, E. (Dir.): *El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Op. Cit.



Además, estas mujeres viven el acoso sexual mediante un proceso de socialización, en el que aprenden que estas situaciones deben sobrellevarlo solas y ocultárselo a su entorno. Cuando consideran que ha aumentado la gravedad, expresan lo que les está ocurriendo para buscar apoyo, pero se observa una tendencia a evitar reconocerse como víctimas de acoso sexual, aun padeciendo las consecuencias de este.

Es importante recalcar que las consecuencias del acoso sexual en el trabajo no solo las sufre la persona acosada, sino también el entorno laboral y personal de la víctima<sup>35</sup>. El entorno personal y privado de las víctimas se ve afectado porque aumentan los comportamientos protagonizados por tensiones, hostilidad, distanciamiento e incluso viven con miedo al contacto, hasta tal punto que experimentan rechazo ante las relaciones sexuales. Esto va unido a las consecuencias psicológicas y emocionales que padecen, pues surgen sentimientos de desconfianza, miedo, ira y humillación. Se les genera mucha inseguridad y sensación de indefensión, provocando muchos nervios y depresión, dando lugar síntomas psicósomáticos como dolores musculares, dolores de cabeza, estrés, palpitaciones, dificultades para dormir y pensamientos suicidas.

En el entorno laboral, las consecuencias que aparecen están relacionadas con el deterioro de la carrera profesional, la disminución de la capacidad de trabajar, de la motivación, y con el clima laboral. En primer lugar, la carrera profesional se ve afectada porque suelen encontrar como solución a estas situaciones dejar el empleo o ausentarse en el trabajo por motivos de enfermedad. Otra de las opciones es que se ven obligadas a cambiar de lugar de trabajo y, si no son despedidas, se encuentran con peores condiciones laborales y con menos oportunidades profesionales. Sus derechos se ven perjudicados, se les reduce el salario, se les exige mayores exigencias en el desempeño laboral y se ven más aisladas en el trabajo. De esta manera, la única vía de escape que se les ocurre es el dejar el empleo, pues también se enferman el doble de veces. En segundo lugar, la capacidad de trabajar disminuye porque tienen más dificultades para pensar y para concentrarse, dando lugar a una bajada en la productividad e interfiriendo con sus habilidades de resolución de problemas. Y, en tercer lugar, las consecuencias relacionadas con el clima laboral y con la motivación tienen que ver con que las mujeres se sienten cuestionadas por vivir y anunciar que han sido acosadas. Son aisladas y criticadas por el resto de la plantilla y se difunden rumores, por lo que su motivación laboral se ve dañada, sufren inquietud por ir a trabajar y tienen menos alegría.

Así pues, las mujeres acosadas sexualmente suelen reaccionar desde la evitación, la negociación y la confrontación. Como estrategia, intentan ignorar al acosador para huir de él y de su hostigamiento. No es común que denuncien por miedo a las represalias, a no ser creídas, a ser despedidas o a empeorar la situación<sup>36</sup>.

Por lo tanto, el acoso sexual en el trabajo se puede identificar como uno de los principales riesgos psicosociales, definidos estos como “los contextos laborales que habitualmente dañan la salud en los y las trabajadoras de forma importante, aunque los efectos puedan ser diferenciales en cada persona. En este sentido, los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos

---

<sup>35</sup> European Commission: *Sexual harassment in the workplace in the European Union*. Op. Cit.

<sup>36</sup> Welsh, S.: “Gender and Sexual Harassment”, *Annual Review of Sociology* núm 25, 1999.

psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental de la persona trabajadora<sup>37</sup>.

### 3.5. Normativa

Desde la legislación se ha intentado regular el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este apartado, se va a realizar una aproximación a ella diferenciando el ámbito internacional, comunitario y nacional.

#### 3.5.1. *Ámbito internacional*

Respecto al ámbito internacional, resaltan la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Plataforma de acción de Beijing y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

La Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>38</sup> es un documento realizado por representantes de todas las regiones mundiales que se aprobó en la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948. En ella se proclaman los derechos fundamentales que se deben defender en todos los países. Entre ellos no se habla directamente del acoso sexual, pero en el artículo 2 sí se recoge que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de [...] sexo”, en el artículo 3 que “todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona” y en el artículo 5 “nadie será sometido a [...] tratos [...] degradantes”. En estos artículos se hace mención a características relacionadas con el acoso sexual aun sin mencionarlo, por lo que, al considerarse el acoso sexual como un trato degradante, con distinción de sexo por dirigirse a las mujeres y además vulnera la libertad y la seguridad de las mismas, se está recogiendo en la Declaración que el ejercicio del acoso sexual es una vulneración de los derechos fundamentales.

Por otro lado, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, la cual se celebró en septiembre de 1995 para reflexionar sobre la igualdad de género y del empoderamiento de todas las mujeres, se desarrolló la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing<sup>39</sup>. En ella se recogen medidas en contra del acoso sexual en el trabajo como la aplicación de leyes relacionadas con esa materia, como menciona el artículo 180. c).

En cuanto a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo puede citarse, en primer lugar, el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>40</sup> no habla directamente del acoso sexual en el trabajo, pero sí de la discriminación por distinción de sexo para implementar medidas que eviten que se produzca. Así pues, al considerar el acoso sexual como una discriminación hacia las mujeres se puede tomar como referencia para combatirlo. En

---

<sup>37</sup> Moreno Jiménez, B.; Báez León, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010, págs. 17-18.

<sup>38</sup> Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. 1948.

<sup>39</sup> Naciones Unidas. *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. 1995.

<sup>40</sup> OIT: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, núm. 111, 1958.

segundo lugar, el reciente Convenio 190<sup>41</sup> sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En él se recoge la definición que propone la OIT de violencia y acoso, incluyendo el acoso sexual en el acoso por razón de sexo dentro del ámbito laboral y los principios a los que se han de acoger todos los miembros que ratifiquen el convenio. El objetivo es que se garantice en las organizaciones la prevención y la eliminación del acoso, mediante la implantación de medidas, seguimientos y legislación.

### 3.5.2. *Ámbito de la Unión Europea*

En el ámbito de la Unión Europea existe variada legislación al respecto.

Destaca la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>42</sup>. Tiene como objetivo unificar otras directivas que también tratan el tema de la igualdad pero que se han visto modificadas. De esta manera, se recoge en un solo documento las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones relativas a conductas y actos de carácter discriminatorio que siguen esa línea. La definición de acoso sexual que refleja la directiva es “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”<sup>43</sup>.

También el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo<sup>44</sup>. Está firmado por los agentes sociales europeos para lograr un acuerdo de actuación respecto al acoso y a la violencia en el trabajo. De forma específica se identifica el acoso sexual como una forma de acoso y violencia.

En el ámbito del *soft law*, la Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo<sup>45</sup> recoge un código de conducta relativo al acoso sexual en el lugar de trabajo. Su objetivo consiste en orientar al sector público y privado para que desarrollen políticas encaminadas a garantizar la prevención y el tratamiento del acoso sexual protegiendo la integración de las personas.

---

<sup>41</sup> OIT: Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, núm. 190, 2019.

<sup>42</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. (DO L 204 de 26.7.2006)

<sup>43</sup> Ídem, pág 5.

<sup>44</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, 2007. (COM(2007)0686)

<sup>45</sup> Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. (DO L 49/1, de 24.2.1992)

### 3.5.3. *Ámbito nacional*

Respecto al ámbito nacional, se han establecido numerosas leyes, las cuales se van a exponer a continuación.

Para empezar, la Constitución Española<sup>46</sup>. En ella no se menciona directamente el acoso sexual, sin embargo, sí recoge varios aspectos que están implicados en el mismo. En el artículo 10 se indica que la dignidad es un derecho fundamental de las personas, al igual que la “no discriminación por sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” recogida en el artículo 14. En el artículo 15 se defiende que todas las personas tienen derecho a la integridad física y moral y en el artículo 18 se menciona que se ha de garantizar el derecho al honor y a la intimidad. Por otro lado, el artículo 35 señala que las personas poseen el derecho a trabajar sin que se les discrimine por razón de sexo y, en lo que respecta al artículo 40, los poderes públicos se han de encargar de velar por la seguridad en el trabajo.

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>47</sup> se define qué es acoso sexual y qué es acoso por razón de sexo, se insta a que los poderes públicos sean los encargados de adoptar medidas necesarias para erradicar cualquier manifestación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, además de identificarse como un problema de salud laboral. Asimismo, recalca que su prevención se ha de integrar en los planes de igualdad en las empresas y establece medidas específicas para la prevención en las empresas puesto que son ellas las que se deben encargar de promover condiciones, al igual que los representantes de los trabajadores mediante la sensibilización. A lo que respecta a las administraciones públicas, se establecen como criterios de actuación desarrollar medidas efectivas para proteger contra el acoso sexual y por razón de sexo, además de elaborar un protocolo de actuación.

En el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>48</sup> se reconoce como derecho individual el respeto, incidiendo en casos de acoso sexual y por razón de sexo, y es falta disciplinaria grave cualquier acción relacionada con el acoso.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>49</sup> identifica como infracción muy grave “el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”, tal y como señala el artículo 8.13.

En el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>50</sup> se reconoce como derecho el respeto a la

---

<sup>46</sup> Constitución Española, 1978. «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

<sup>47</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

<sup>48</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. «BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

<sup>49</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. «BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

<sup>50</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

intimidad y dignidad en lo que concierne a la protección del acoso sexual y por razón de sexo, además de que se considerará despido disciplinario cuando este se produzca.

En la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad<sup>51</sup> se establece que las Administraciones Públicas, mediante los Servicios de Salud y de los Órganos competentes en cada caso, deberán proteger, promocionar y mejorar la salud laboral, prestando especial atención al acoso sexual y por razón de sexo.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal<sup>52</sup> posee un capítulo entero (III) para hablar de acoso sexual, imponiendo por este una pena de prisión de tres a cinco meses o una multa de seis a 10 meses si fuera por solicitar favores de naturaleza sexual en el trabajo provocando una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Si fuera porque se está aprovechando de su posición laboral jerárquicamente superior, la pena supondría prisión de cinco a siete meses o una multa de 10 a 14 meses. También se indica que se requiere la interposición de una denuncia.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>53</sup> señala que la protección eficaz de la seguridad y salud laboral es un derecho que debe garantizar la persona empresaria.

Y, por último, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social<sup>54</sup>. En esta ley se establece que los órganos jurisdiccionales del orden social deberán conocer las cuestiones relacionadas con el acoso, el tribunal podrá recoger los dictámenes sobre acoso por parte de los organismos públicos competentes. Asimismo, la carga de la prueba en casos de acoso o discriminación por razón de sexo se invierte cuando existen indicios para que la parte demandada aporte pruebas de que no es así y, en los casos de litigio, la persona afectada por la situación de acoso podrá comparecer según su decisión sin poder ser demandada. También podrá recabar su tutela de la manera que decida siempre que esté prevista en la ley y, como medida cautelar, se podrá suspender la relación de prestación de servicios, solicitar el traslado del puesto o centro de trabajo, la reordenación reducción de la jornada, entre otras. Por último, cuando la persona afectada, en casos de nulidad del despido por acoso sexual, quiera extinguir la relación laboral podrá recibir la indemnización procedente.

#### 3.5.4. *Ámbito autonómico*

Finalmente, se van a referenciar las normas de igualdad más recientes de las CCAA que han recogido medidas para frenar la lacra del acoso sexual.

---

<sup>51</sup> Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. «BOE» núm. 102, de 29 de abril de 1986.

<sup>52</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. «BOE» núm. 281, de 24 de noviembre de 1995.

<sup>53</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

<sup>54</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. «BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

En Aragón se implantó la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón<sup>55</sup>, en la cual se trata el tema de acoso sexual en el ámbito laboral para exigir medidas y actuaciones frente a él, reconociendo que el Gobierno de Aragón y las Administraciones públicas aragonesas se deben de encargar de aplicar la igualdad ante casos de acoso sexual en el trabajo, siendo también encargada la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para planificar campañas de inspección, además de ser necesario establecer medidas de prevención y de protección en la negociación colectiva. De hecho, la ley ha diseñado un artículo entero, el artículo 49, dirigido al acoso sexual y el acoso por razón de sexo para recalcar que las Administraciones públicas aragonesas deberán adoptar las medidas que sean necesarias para actuar frente al acoso en el trabajo, teniendo en cuenta su alcance discriminatorio y su alcance como riesgo psicosocial, y facilitando el trámite de las denuncias o reclamaciones. Asimismo, se impulsará la creación de protocolos de actuación frente al acoso sexual, la difusión de buenas prácticas, campañas informativas y acciones de formación. Todo ello tanto en el sector público como en el sector privado.

En Andalucía está presente la Ley de 9/2019, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía<sup>56</sup>. En el artículo 6 se define el acoso sexual como “el comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral”. También se le presta especial atención a la función de las universidades públicas de Andalucía para que prevengan y respondan ante casos de acoso y la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá planificar anualmente medidas para combatir el acoso sexual.

En Cantabria se implantó la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres<sup>57</sup>. Respecto al sector privado, se ha desarrollado un artículo para el acoso sexual y por razón de sexo, en el cual se establece que las Administraciones públicas de Cantabria deberán actuar frente a él, teniendo en cuenta su consideración discriminatoria y su riesgo psicosocial, además de que implantar protocolos específicos para su prevención y sanción, incluyéndose en los convenios colectivos. En cuanto al sector público, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria tendrá que instaurar medidas de protección frente al acoso sexual, considerando su prevención, la implementación de denuncias, el asesoramiento jurídico y psicológico de forma gratuita y la negociación de un protocolo de actuación. Por otro lado, estas cuestiones se deberán tener en cuenta en el diseño del Plan para la Igualdad de género en la Administración y considerar la participación de la representación sindical. También la Consejería competente tendrá que llevar a cabo un protocolo de actuación ante el acoso sexual.

---

<sup>55</sup> Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. «BOA» núm. 132, de 10 de julio de 2019, «BOA» núm. 209, de 29 de agosto de 2018.

<sup>56</sup> Ley de 9/2019, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. «BOE» núm. 269, de 7 de noviembre de 2018.

<sup>57</sup> Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. «BOE» núm. 76, de 29 de marzo de 2019.

En último lugar, en Navarra se desarrolló la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres<sup>58</sup>, en la cual se explica que las Administraciones públicas tendrán que garantizar la creación de protocolos frente al acoso sexual y las universidades deberán dar información y asesoramiento para su prevención. En el sector privado, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán como objetivo ejecutar acciones para combatir el acoso y se considera este como ámbito de actuación respecto a la salud laboral.

### **3.6. Prevención y actuación frente al acoso sexual**

#### *3.6.1. El papel del Trabajo social y la perspectiva de género*

El Trabajo social es una profesión y una “disciplina científico-profesional que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno”<sup>59</sup>. Por lo tanto, los y las trabajadoras sociales se encargan de “planificar, proyectar, calcular, aplicar, evaluar y modificar los servicios y políticas sociales para los grupos y comunidades. Actúan con casos, grupos y comunidades en muchos sectores funcionales utilizando diversos enfoques metodológicos, trabajan en un amplio marco de ámbitos organizativos y proporcionan recursos y prestaciones a diversos sectores de la población a nivel micro, meso y macro social”. De esta manera, entre sus funciones se encuentran las de proporcionar información, investigar, prevenir, asistir, atender de forma directa, promover e insertar socialmente, ejercer la mediación, planificar, dirigir, evaluar, supervisar, enseñar y coordinar.

Además, se deben regir por unos principios básicos y generales que se recogen en el Código Deontológico<sup>60</sup>: la dignidad, la libertad y la igualdad. Este código además sirve de guía de buenas prácticas para profesionales del Trabajo social. Aun así, para ejercer una buena actuación, se debe tener en cuenta el contexto, las necesidades y las demandas de las personas y/o colectivos con los que se está interviniendo, pues cada ámbito requiere unas necesidades y posee unas características específicas. De esta manera, y en lo que concierne a esta investigación, para intervenir ante el acoso sexual en el trabajo, se ha de ser consciente de que se está trabajando con mujeres en el ámbito laboral. Esto quiere decir que se ha de trabajar con una perspectiva de género y con una perspectiva interseccional, aplicándolo a las relaciones laborales.

Por un lado, la presencia del Trabajo social es conocida en muchos ámbitos, pero se desconoce la importancia de sus funciones en el contexto laboral. El Trabajo social promueve el cambio social y este también se puede producir en el ámbito empresarial. Los y las trabajadoras sociales pueden intervenir en las relaciones interpersonales, cuyas interferencias también están presentes en las relaciones laborales. Por lo que este ámbito se convierte en un ámbito de intervención más para el trabajo social. Se define este tipo de trabajo social como el que intenta

---

<sup>58</sup> Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. «BON» núm. 71, de 11 de abril de 2019.

<sup>59</sup> Consejo General del Trabajo Social: *Código Deontológico de Trabajo Social*. 2012, págs. 7-8.

<sup>60</sup> Ídem.

“identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados desde una perspectiva integra que considera los aspectos psicológicos, económicos y sociales con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas tendiendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente cordial y agradable”<sup>61</sup>. Asimismo, desde el Trabajo social se promueve la función de la mediación con el objetivo de que la organización crezca, siendo el/la profesional un agente de cambio e integrador, gestionando, conociendo y mejorando el clima organizacional. Otras de las funciones son: la asistencia, la prevención y el desarrollo. El/la trabajador/a social debe acompañar a la persona trabajadora en la obtención de los recursos (como la vivienda, ayudas económicas, etc.) que necesitaría para mejorar su calidad de vida, debe observar y detectar a tiempo aquellas situaciones que pusieran en peligro el desarrollo o la seguridad del personal y, por último, debe potenciar el desarrollo personal y profesional de los y las empleadas. De esta manera, el Trabajo social es una profesión que dentro de la organización “puede planificar, desarrollar y evaluar procesos relacionados con la acogida de nuevos trabajadores a la empresa, el manejo del estrés laboral, el clima laboral, la prevención y tratamiento de toxicomanías, el absentismo laboral, el traslado de personal, la integración laboral de personas con discapacidad y la preparación para la jubilación o los despidos”<sup>62</sup>. También se debe encargar de la salud ocupacional, para evitar los riesgos que puede conllevar el trabajo en cuanto a los factores físicos y psicológicos.

Aunque en esta explicación no se haga referencia directamente al acoso sexual en el trabajo, sí se observan que estas/os profesionales del Trabajo social sí intervienen en los procesos que tienen que ver con él, desde la gestión del clima laboral hasta las consecuencias (físicas y psicológicas) que conlleva, como sería el estrés laboral, el absentismo y el traslado de personal.

Por otro lado, se ha de ser consciente de la importancia que tiene la socialización en cuanto a los géneros que se refiere. Es necesaria una intervención con perspectiva de género<sup>63</sup>, para identificar cómo las relaciones laborales, y en concreto el acoso sexual, afecta a las mujeres y a los hombres. Se ha visto en apartados anteriores que las víctimas suelen ser las mujeres y los acosadores los hombres. Así pues, se ha de trabajar desde el empoderamiento de las mujeres y desde la identificación de que el género femenino sufre una discriminación identitaria con consecuencias económicas, culturales y sociales. Se debe promover la sensibilización y la educación en la igualdad de género, en contra de las discriminaciones y agresiones sexistas. Asimismo, la perspectiva interseccional<sup>64</sup> también debe estar presente porque no existe un único modelo de mujer, por lo que las discriminaciones se pueden acumular dando lugar a situaciones más graves. De esto habla la interseccionalidad, de la interacción de las relaciones de poder sustentadas en estructuras sociales como la clase, el género, la etnia, la edad, la discapacidad, entre otras. Siendo conscientes de estas perspectivas, las intervenciones deben tener en cuenta la manera en que el género afecta en las relaciones sociales, incidiendo en el contexto y en las demás características

---

<sup>61</sup> Urra Canales, M.: *Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias*. Fundación Universitaria Monserrate, Bogotá, 2013, pág 93.

<sup>62</sup> Ídem, pág 94.

<sup>63</sup> Jiménez Carrasco, I.; Lorente, Molina, B.: *Género e intervención social. Convergencias y sentidos*. Centro Universitario de Estudios Sociales, España, 2003.

<sup>64</sup> Viveros Vigoya, M.: “La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación”, *Debate Feminista* núm 52, 2016.



de cada víctima de acoso sexual, y cómo influye esto en el desarrollo de los problemas y necesidades

Así pues, los y las trabajadoras sociales son profesionales aptas para intervenir en los ámbitos laborales y de forma específica ante casos de acoso sexual, siempre y cuando se aplique la perspectiva de género. De hecho, se da lugar a la figura de Agente de igualdad, profesión que “se dirige a producir cambios sociales en la mejora de personas, grupos o comunidades y en la orientación y asesoramiento para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres”<sup>65</sup> y comparte aspiraciones y competencias con el Trabajo social, pudiéndose convertir en una especialidad de esta disciplina.

Por otro lado, sindicatos han elaborado guías de actuación para mejorar el conocimiento y detectar el acoso sexual con el fin de llevar a cabo estrategias de prevención y actuación. Entre ellas están: elaborar, actualizar y difundir la información existente sobre el acoso sexual, formar y sensibilizar a la plantilla, poner en marcha campañas contra el acoso sexual, asesorar sobre las posibilidades y alternativas que tiene la víctima si solicita iniciar un procedimiento judicial, garantizar profesionalidad, seriedad, eficacia, agilidad y confidencialidad, y hacer seguimiento del caso, respondiendo con empatía, respeto y escucha activa, evitando las posibles represalias para la víctima<sup>66</sup>. También se ha de prestar una atención individual y personalizada a la víctima y trabajar de manera coordinada con todos los agentes implicados, cobrando de especial relevancia la prevención, elaborando convenios colectivos con cláusulas específicas, planes de igualdad, protocolos contra el acoso sexual<sup>67</sup>. Estas guías se pueden reflejar en la elaboración de planes de igualdad y protocolos contra el acoso sexual en las organizaciones, los cuales se van a explicar en el próximo apartado.

### 3.6.2. *Planes de igualdad y Procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual*

Los planes de igualdad y los procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual son instrumentos que utilizan las organizaciones para luchar contra el acoso sexual en el trabajo.

Un plan de igualdad es “un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”<sup>68</sup>. Sirve de herramienta y se deben incluir los objetivos que se desean cumplir, las estrategias y prácticas a aplicar y sistemas de seguimiento y de evaluación de los objetivos establecidos. La implantación del

---

<sup>65</sup> Pastor-Seller, E.; Sánchez-Juárez, M. D.: “Trabajo social y agente de igualdad: Análisis de competencias, sinergias, potencialidades y oportunidades laborales y profesionales”, *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* núm 1, 2014, pág 41.

<sup>66</sup> VVAA.: *Guía Sindical. La acción sindical frente al acoso sexual*. Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO, 2009.

<sup>67</sup> Urbón Ladrero, E.: *Acoso sexual en el ámbito laboral*. I Jornada sobre Violencia sexual contra las Mujeres en Aragón, Zaragoza, 2019.

<sup>68</sup> Igualdad en la empresa: *Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad en las empresas*. Obtenido de Igualdad en la empresa, 2019: <http://www.igualdadenaempresa.es/faq/respuestas.htm#q10>

plan de igualdad es obligatoria para empresas de 50 o más personas trabajadoras, para aquellas cuyo convenio colectivo lo exija y para las que la autoridad laboral hubiese concertado en un procedimiento sancionador.

Para una buena elaboración del plan de igualdad, primero es necesario realizar un diagnóstico que recopile información relativa, como mínimo, al proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres), ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, debe seguir las siguientes fases:

- *Fase 1: Negociación del diagnóstico y del Plan de igualdad.* Se comunica la apertura de negociación y de las materias que se discutirán, se constituye la Comisión Negociadora y un calendario o plan de negociación, y se adoptan acuerdos.
- *Fase 2: Elaboración del diagnóstico de igualdad.* Se recoge la información que se ha mencionado previamente y se elabora un análisis de la situación de la organización para detectar situaciones de desigualdad y discriminación con el objetivo de formular propuestas de mejora.
- *Fase 3: Diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad.* Se definen los objetivos a cumplir, se establecen las medidas evaluables y el cronograma, se asignan los recursos necesarios y se registra el plan de igualdad.
- *Fase 4: Ejecución y Seguimiento del Plan de igualdad.* Se implantan las acciones previstas y se lleva a cabo un seguimiento del desarrollo y de los resultados obtenidos de las medidas del plan de igualdad.
- *Fase 5: Evaluación del Plan de igualdad.* Se analizan los resultados y el grado de cumplimiento de los objetivos planteados y se identifican los aspectos a mejorar, además de las futuras medidas a implantar.

Un procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es un protocolo que establece las medidas que deben implementar las organizaciones para “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetivos del mismo”<sup>69</sup>.

---

<sup>69</sup> Igualdad en la empresa: *Herramientas de apoyo*. Obtenido de Igualdad en la empresa, 2019: <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/home.htm>

Hay que seguir además unos pasos para elaborar un protocolo adecuado<sup>70</sup>. La planificación de la prevención de la discriminación en los contextos laborales es esencial para erradicar el acoso sexual en el trabajo, por lo que la organización debe crear una declaración de principios o un compromiso en el cual se recojan los derechos referidos a la persecución del acoso sexual para que toda la plantilla sepa que debe aplicar estos principios, contribuir a su prevención, eliminar conductas discriminatorias y participar en la resolución. Para su difusión es conveniente realizar campañas de sensibilización e información en la propia organización. Por último, se debe fomentar la formación en materia de igualdad, específicamente sobre el acoso.

Para una buena elaboración del protocolo contra el acoso sexual en el trabajo, la organización debe conocer y realizar una definición de acoso sexual junto a ejemplos que ayuden a su comprensión, además de promover condiciones de trabajo que contribuyan a la prevención y negociar medidas con la representación de los y las trabajadoras. Además, debe cuestionarse si en los convenios colectivos aparece de forma específica alguna referencia al acoso sexual o si existe un plan de igualdad en el cual se contemple ya un protocolo. Esto favorece el seguimiento y la evaluación del procedimiento, la difusión a la plantilla y la posibilidad de negociarlo con la representación de los y las trabajadoras.

Por otro lado, el protocolo debe incluir información relacionada con qué personas pueden denunciar el acoso y quiénes se encargan de realizar el seguimiento, la evaluación y los indicadores a la hora de recibir las denuncias (por ejemplo, la creación de una comisión específica, como sería la comisión de igualdad). También debe existir información de cómo puede actuar y los recursos a los que puede acudir la víctima, al igual que se deben plantear los tipos de procedimiento a la hora de poner una denuncia: el procedimiento informal y el procedimiento formal.

El procedimiento informal se basa en el inicio del protocolo por parte de la comisión porque le ha llegado información de la existencia de un caso de acoso sexual. Se reúne el equipo para tramitar la denuncia y se nombra a una persona encargada del expediente y quien contactará con la víctima. En una semana se finaliza la actuación, se valora la denuncia y se proponen medidas o se archiva. Se caracteriza por su urgencia y su confidencialidad, protegiendo en todo momento la dignidad y la intimidad de las personas involucradas.

El procedimiento formal puede complementar al informal porque se ha detectado que este no funciona o porque no es recomendable. Se inicia como continuación a este o mediante una denuncia por escrito que llega a la comisión. También se nombra a una persona para que realice el seguimiento del hecho denunciado, recogiendo toda la información posible tomando las medidas necesarias. Finalmente, se elabora un informe de conclusiones que llega a la denunciante y al denunciado. El proceso debe caracterizarse por su rapidez para disminuir riesgos y por su confidencialidad e intimidad. Además, debe establecerse un plazo de alegaciones y la posibilidad de que las personas implicadas vayan acompañadas si así lo desean.

Por lo tanto, los principios que debe aplicar cualquier protocolo contra el acoso sexual son: el principio de celeridad, el principio de confidencialidad, el principio de protección a la intimidad, el

---

<sup>70</sup> Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. Igualdad en la empresa, 2015.

principio de protección de la dignidad de las personas y los principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.

La denuncia de acoso debe reunir, como mínimo, la identificación de la persona acosada, de la persona acosadora y de la persona denunciante (si no es la misma que la persona acosada), una descripción detallada de los acontecimientos y la identificación de personas que hayan testificado el acoso (si las hay).

Se deben contemplar, además, medidas cautelares cuando haya indicios suficientes del acoso como cambios de los puestos o turnos de trabajo (siempre que sea posible de la persona denunciada), pautas de seguimiento y poner a disposición de la víctima la opción de asistir a servicios médicos. Asimismo, se debe garantizar que el poner una denuncia no implique represalias, intimidaciones o persecuciones para la persona denunciante o testigos. También es necesario llevar un registro de las denuncias e investigaciones llevadas a cabo, para mejorar los protocolos e intervenciones.

Y, sobre todo, es muy importante conocer que cada vez más se está reconociendo que el acoso sexual, por su naturaleza intrínseca discriminatoria, no necesita que sea reiterado ni prolongado en el tiempo. Al mismo tiempo, la interpretación jurisprudencial requiere cada vez en menor medida que de forma manifiesta las víctimas expresen rechazo o sentimientos indeseados.

#### **4. ACOSO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES: ANÁLISIS**

En este apartado se va a llevar a cabo un análisis de los planes de igualdad y de los protocolos contra el acoso sexual de las universidades españolas. Se han revisado todas las páginas web de las universidades hasta lograr ubicar las unidades, comisiones u observatorios de igualdad de las mismas para identificar los documentos en materia de igualdad, especialmente los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso sexual.

El objetivo de esta revisión y análisis es comprobar la forma en la que se contempla y trata la igualdad entre mujeres y hombres, específicamente en los casos de acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito universitario, prestando especial atención a las medidas dirigidas a la prevención frente al acoso.

Asimismo, se analizará el papel que juega el trabajo social en las intervenciones propias contra el acoso sexual, teniendo como referencia el testimonio y la experiencia de la Secretaria de Igualdad y Juventud de CCOO de Zaragoza.

## 4.1. Andalucía

### 4.1.1. Universidad de Almería

La universidad de Almería todavía no cuenta con un plan de igualdad. Según su página web<sup>71</sup>, está en proceso de elaboración. Adelanta que estará compuesto por su correspondiente diagnóstico respecto a la situación de la igualdad de género en la institución, que se difundirá para sensibilizar a la comunidad universitaria en la cultura de igualdad y se promoverá la igualdad en el trabajo haciendo hincapié en el acceso, en la carrera profesional y en la promoción de empleadas y empleados, además de que se incluirá la perspectiva de género en la docencia y en la investigación. Todo ello trasladándose a los órganos de gobierno a los niveles de las tomas de decisiones.

Sí cuenta con un protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género<sup>72</sup>, aprobado en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Almería en el 1 de febrero de 2018. Está formado por una introducción, la normativa de referencia, una declaración de principios, la definición de conceptos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, los objetivos a conseguir, el ámbito de aplicación, los órganos encargados de aplicar el protocolo, un área de prevención, un área de atención y de tratamiento, la vigencia y seguimiento del documento, y anexos.

Tiene como objetivo prevenir los casos de acoso y actuar de manera efectiva cuando surjan y los órganos encargados de aplicar el protocolo son la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, la Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y el Equipo de Referencia. Se indica que la Comisión tendrá que recibir información especializada en materia de acoso y el Equipo de Referencia estará compuesto, entre otros/as profesionales, por un/a trabajador/a social de la universidad.

Las medidas encaminadas a la prevención del acoso tienen como fin crear una cultura de igualdad y no violencia, convivencia y respeto y se fundamentan en acciones de sensibilización, concienciación, información, formación e investigación. El procedimiento para la atención y tratamiento ante casos de acoso ya producidos pretende atender a la persona denunciante con información y asesoramiento y actuar sobre la persona denunciada para impedir que continúe en el tiempo y que se produzcan consecuencias negativas para la víctima, además de adoptar las medidas disciplinarias necesarias.

---

<sup>71</sup> Universidad de Almería: *Plan de Igualdad*. Obtenido de Universidad de Almería, julio de 2019: <http://www.igualdad.ual.es/index.php/plan-de-igualdad>

<sup>72</sup> Delegación del Rector para la Igualdad de Género: *Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería*. Universidad de Almería, Almería, 2018.

#### 4.1.2. Universidad de Cádiz

La universidad de Cádiz aprobó su segundo plan de igualdad<sup>73</sup> el 26 de marzo de 2019 en Consejo de Gobierno. En él, se recoge cómo se deben realizar las medidas adecuadas para actuar en casos de acoso. Tiene un objetivo específico para ello, tomando como medidas difundir un protocolo frente al acoso.

El 22 de junio de 2011 se aprobó un protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista, pero el 19 de diciembre de 2016 el Consejo de Gobierno aprobó el protocolo frente a las conductas constitutivas de acoso en la universidad<sup>74</sup> para sustituirlo. Consta de la exposición de motivos, de la normativa de referencia, de la declaración de principios, de supuestos de acoso laboral en la universidad, de un apartado reservado al acoso entre estudiantes, del ámbito de aplicación, del procedimiento, de la información sobre la existencia del protocolo, de los sistemas de evaluación y seguimiento, de un apartado dirigido a la igualdad de género, de su vigencia y de las normas sustituidas.

Tiene como objetivo establecer medidas para prevenir el acoso mediante formación, información y sensibilización y para actuar ante las situaciones dadas. Se entiende que se formará una Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso para aplicar el protocolo, pero no se hace referencia a la presencia del trabajo social en ella ni a la formación en materia de acoso de los miembros de la propia Comisión.

Aunque en la exposición de motivos del protocolo sí aparece mención a la ejecución de medidas de prevención y tratamiento de reclamaciones y denuncias, no existe ningún apartado específico que se centre en ellas ni que las defina. Lo único que se señala es que el protocolo se deberá divulgar para que la comunidad universitaria conozca la existencia del mismo.

#### 4.1.3. Universidad de Córdoba

La universidad de Córdoba va por su segundo plan de igualdad<sup>75</sup>, el cual fue aprobado en Consejo de Gobierno el 3 de diciembre de 2018. En él se menciona que la universidad cuenta con un protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, pues así se recoge en uno de los objetivos del plan que indica que se ha de garantizar el derecho a la convivencia en el trabajo sin existencia de acoso.

El protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo<sup>76</sup> se aprobó en 2015 y consta de una introducción, de los antecedentes normativos, de los principios de

---

<sup>73</sup> Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres: *II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la universidad de Cádiz*. Universidad de Cádiz, Cádiz, 2019.

<sup>74</sup> Universidad de Cádiz: *Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la universidad de Cádiz*. Universidad de Cádiz, Cádiz, 2019.

<sup>75</sup> Comisión de Igualdad: *II Plan de igualdad entre mujeres y hombres*. Universidad de Córdoba, Córdoba, 2018.

<sup>76</sup> Salazar, O.; Agudo, M.: *Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Córdoba*. Universidad de Córdoba, Córdoba, 2015.

actuación, del ámbito de aplicación, de los órganos encargados de aplicar el protocolo, del procedimiento, de la información sobre la existencia del protocolo, del sistema de evaluación y seguimiento, y de la normativa supletoria.

Su objetivo es luchar contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual desde un carácter preventivo (mediante formación, información, sensibilización) y desde la tramitación de reclamaciones y denuncias, además de definir las pautas a seguir para detectar situaciones de acoso y poder solucionarlas para reducir las posibles consecuencias. Los órganos encargados de aplicar el protocolo son la Unidad de Igualdad y la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo. En este caso tampoco se hace mención a trabajadoras/es sociales, pero sí a la necesidad de formación especializada para el equipo.

Las medidas contempladas en el protocolo tampoco aparecen de forma específica en algún apartado. Se recogen resumidamente en el documento haciendo referencia a acciones de prevención, información, formación y sensibilización acerca del acoso, pero sin hacer hincapié a cómo desarrollarlas.

#### 4.1.4. Universidad de Granada

La universidad de Granada tiene un plan de igualdad<sup>77</sup> que contempla las situaciones de acoso como discriminatorias hacia las mujeres, incluyendo este aspecto en uno de los ocho ejes de actuación del plan. Define el concepto y propone como objetivo prevenir y detectar estos casos en la comunidad universitaria mediante herramientas eficaces. Asimismo, las acciones presentadas en este documento son: establecer medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y discriminatorias, diseñar un protocolo de actuación, manifestar el compromiso universitario para erradicar este tipo de conductas, diseñar y efectuar actividades formativas, desarrollar campañas informativas y de sensibilización, y establecer alianzas externas para canalizar y tratar situaciones de violencia de género. En el propio diagnóstico del plan se estudia la presencia de acoso en la comunidad universitaria.

El protocolo de la universidad de Granada para la prevención y respuesta ante el acoso<sup>78</sup> fue aprobado en Consejo de Gobierno el 26 de octubre de 2016. Está formado por una introducción con su justificación y normativa de referencia, la política de la universidad ante los casos de acoso, los objetivos del protocolo, el ámbito de aplicación, la conceptualización del acoso, la prevención primaria, secundaria y terciaria, la gestión del conocimiento, las disposiciones técnicas y los anexos.

El objetivo es responder ante los casos de acoso de manera coordinada y centrada en la atención y protección de la víctima, pero teniendo cuidado con las garantías procedimentales y

---

<sup>77</sup> Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada: *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR*. Universidad de Granada, Granada, 2011.

<sup>78</sup> Secretariado de Igualdad y Conciliación: *Protocolo de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso*. Universidad de Granada, Granada, 2016.

sustantivas de las personas que han sido denunciadas. Todo ello persiguiendo prevenir y evitar estas situaciones.

Las medidas a llevar a cabo se fundamentan en promover una cultura de prevención, realizar acciones formativas e informativas y llevar a cabo campañas de sensibilización y concienciación en toda la comunidad universitaria. Además, ven necesario divulgar el rechazo hacia este tipo de comportamientos sin que exista ningún tipo de clasismo y tramitar las quejas que se realicen. También se llevarán a cabo medidas de protección, asesoramiento y de seguimiento para la víctima. Diferencian la prevención primaria, secundaria y terciaria.

La prevención primaria se basa en la concienciación y sensibilización de la comunidad universitaria para crear una cultura de igualdad, convivencia y respeto. El órgano responsable de aplicación es la Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso (OPRA), que parte de la Unidad de Igualdad y Conciliación. Las actuaciones van encaminadas a la sensibilización con campañas a través de redes sociales, a la concienciación con campañas específicas a grupos concretos para fomentar la reflexión y la conciencia crítica, a la formación sobre igualdad y situaciones de acoso, y a la investigación científica.

La prevención secundaria a través de OPRA se dirige a desarrollar acciones específicas para detectar los casos de acoso que se estén produciendo. Se basan en diseñar y aplicar políticas de evaluación y control de los riesgos psicosociales, incluir pruebas y cuestionarios para controlar la salud, establecer vías para que de manera anónima se pueda consultar y asesorar en materia de acoso, habilitar recursos de identificación precoz de conflictos, implementar una política de resolución de conflictos y poner en marcha estudios sobre acoso.

La prevención terciaria consiste en la actuación ante las situaciones de acoso en cuanto se interpone una denuncia o una queja. Su objetivo es atender a la víctima para minimizar consecuencias y asesorarla. Se tiene en cuenta también los problemas que se puedan derivar en un futuro a raíz del procedimiento. Por ello, se desarrollarán medidas de protección y de seguimiento para la víctima.

#### *4.1.5. Universidad de Huelva*

La universidad de Huelva tiene un plan de igualdad<sup>79</sup> elaborado en 2011. Respecto al acoso, el plan lo contempla como un ámbito de aplicación para prevenirlo, detectarlo y denunciarlo. Las acciones se basan en establecer un protocolo de detección y actuación, manifestar de manera público el compromiso de erradicación de estas situaciones, diseñar y elaborar actividades formativas y de sensibilización, atender a la comunidad universitaria en este tipo de casos y garantizar la rapidez en la gestión de los derechos solicitados por la víctima de violencia de género.

---

<sup>79</sup> Unidad para la Igualdad de Género: *I Plan de igualdad de la universidad de Huelva*. Universidad de Huelva, Huelva, 2011.



El protocolo para la prevención, evaluación e intervención en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual<sup>80</sup> se aprobó el 13 de marzo de 2019 en Consejo de Gobierno. Cuenta con un preámbulo, con el Capítulo I compuesto por los objetivos, principios y ámbitos de aplicación, con el Capítulo II incluyendo medidas de sensibilización, formación y prevención, con el Capítulo III por el procedimiento de actuación y con los anexos.

Su función es fomentar una cultura de sensibilización ante este tipo de acontecimientos, persiguiendo como fin último la violencia de género. Buscan prevenir las situaciones de acoso y poner en marcha una herramienta que posibilite actuar frente a ellas.

En cuanto a las medidas, existe un apartado reservado únicamente para su desarrollo. Las aplican la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad (sin mencionar quienes la componen y si requieren recibir formación específica o no). Entre las medidas destacan: la sensibilización e información a través de la difusión del protocolo en la página web de la universidad, en el correo electrónico, en la “Guía del estudiante” y en diversas campañas, la elaboración de campañas de formación para el personal y alumnado, la puesta en marcha de estudios de evaluación del entorno laboral y la mejora de la línea de asesoramiento, información y consulta creando una Red de Referentes para conseguir una buena convivencia y buen trato entre la comunidad universitaria.

#### 4.1.6. Universidad de Jaén

La universidad de Jaén tiene ya su segundo plan de igualdad<sup>81</sup>. El primero estuvo vigente del 2011 al 2015 y se aprobó el segundo para el periodo de 2016 al 2019. La mención al acoso sexual se recoge en el cuarto eje de actuación sobre la salud laboral con perspectiva de género para prevenirlo, detectarlo y resolver estas situaciones, señalando el protocolo para prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista como medida dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales. Las acciones encaminadas a este objetivo se basan en llevar a cabo actividades de prevención, de intervención y de oferta de recursos para la orientación y atención psicológica.

El protocolo<sup>82</sup> mencionado se aprobó el 21 de marzo 2013 y consta de los principios de actuación, de la política institucional, del objeto, de las definiciones, del alcance subjetivo o ámbito personal, del ámbito organizativo y territorial de aplicación, de la normativa aplicable, de la constitución de la comisión, del procedimiento, de las garantías, del seguimiento y control y de la información sobre la existencia del protocolo.

Tiene como objetivo llevar a cabo medidas de prevención orientadas a la formación, información y sensibilización de la comunidad universitaria, además de saber poner en marcha de manera adecuada la gestión de denuncias y reclamaciones. En las personas integrantes de la

---

<sup>80</sup> Universidad de Huelva: *Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la universidad de Huelva*. Universidad de Huelva, Huelva, 2019.

<sup>81</sup> Unidad de Igualdad: *II Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Universidad de Jaén, Jaén, 2016.

<sup>82</sup> Universidad de Jaén: *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista en la universidad de Jaén*. Universidad de Jaén, Jaén, 2013.

comisión no aparece ningún miembro perteneciente al trabajo social, aunque sí se requiere que el resto de miembros obtenga formación específica.

No se definen de forma específica las medidas necesarias para la prevención y actuación frente al acoso mencionadas en el objetivo del dicho documento.

#### 4.1.7. Universidad de Málaga

La universidad de Málaga también va por su segundo plan de igualdad<sup>83</sup>. El primero se aprobó en Consejo de Gobierno el 1 de diciembre de 2010 y el segundo el 24 de febrero de 2014. El acoso se contempla en el eje siete de salud laboral, acoso y violencia de género para identificar mediante estudios los riesgos laborales y psicosociales que afectan a la comunidad universitaria y poder diseñar mecanismos de prevención. Entre ellos, establecer un protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual y ofertar recursos de orientación, atención psicológica y derivación.

El protocolo<sup>84</sup> está formado por un preámbulo, por el Capítulo I (Conceptualización de acoso), Capítulo II (Ámbito de aplicación), Capítulo III (Órganos encargados de aplicar el protocolo y medidas de sensibilización y formación), Capítulo IV (Procedimiento formal de actuación), Capítulo V (Procedimiento y régimen disciplinario), Capítulo VI (Medidas de actuación ante situaciones de violencia de género) y las disposiciones adicionales.

Como objetivo, también aspira a diseñar un instrumento para crear una cultura de sensibilización que luche contra la discriminación, acoso y violencia de género. Asimismo, los órganos encargados de aplicar el protocolo son la Unidad de Igualdad y la Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género. Se requiere que los miembros estén formados de manera adecuada sobre los temas a tratar en el protocolo, pero en este caso tampoco se menciona la profesión del trabajo social.

En cuanto a las medidas, sí se explican las relacionadas con la violencia de género, pero no en casos específicos de acoso sexual. Aun así, durante el documento se mencionan algunas medidas a desarrollar como las de prevención de conductas de acoso por ser un riesgo psicosocial, de ejecución de programas activos y permanentes de prevención, al igual que de fomentar programas de formación, información y sensibilización hacia la comunidad universitaria, y de gestionar reclamaciones y denuncias.

---

<sup>83</sup> Unidad de Igualdad: *II Plan de igualdad de género de la universidad de Málaga*. Universidad de Málaga, Málaga, 2014.

<sup>84</sup> Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social: *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género en la universidad de Málaga*. Universidad de Málaga, Málaga, 2017.

#### 4.1.8. Universidad de Sevilla

La universidad de Sevilla ha elaborado dos planes de igualdad. El primero con vigencia de 2009 al 2012 y el segundo<sup>85</sup> de 2014 al 2018, ambos aprobados en Consejo de Gobierno. Para combatir con el acoso, se establece en el eje 1 elaborar medidas preventivas contra el acoso a través de la implantación del protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo con su correspondiente seguimiento anual. En el eje 2 se contempla que tendrán preferencia las ofertas que posean acciones dirigidas a la prevención del acoso.

Respecto al protocolo<sup>86</sup>, se aprobó en Consejo de Gobierno el 19 de junio de 2018. Está compuesto por la introducción, definiciones, objeto y ámbito de aplicación, medidas de prevención, procedimiento de actuación, criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento, vigencia y revisión del protocolo, cláusula de cargos y anexos.

Su objetivo es conseguir un entorno libre de acoso para convertirse en referente para la sociedad. Para ello, trabajan desde la prevención comprometiéndose a la información, sensibilización, prevención, detección, mediación y eliminación de comportamientos de acoso y a gestionar las solicitudes de denuncia garantizando siempre la confidencialidad, seguridad e integridad de las personas implicadas. La difusión del protocolo también entra dentro del objetivo.

El órgano encargado de aplicar el protocolo es el Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso. Es un órgano cuyos miembros sí están especializados en la materia y, además, está formado por personal de servicios sociales.

En este documento sí se señalan de manera específica las medidas de prevención ante el acoso. Se establece desarrollar un plan de comunicación del protocolo a través de la página web de la universidad, de la intranet, listas de correos electrónicos y redes sociales, del boletín interno de noticias, del manual de acogida del empleado público, de la guía de estudiantes y de las jornadas de bienvenida de estudiantes. Se incrementan las vías de asesoramiento, información y consulta con la Unidad para la Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, además de crear una Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato. Se fomenta la mediación como un método de resolución de conflictos. Se crea y difunde un código de buenas prácticas para la comunidad universitaria. Se elaboran programas formativos relacionados con la prevención y actuación de acoso, códigos éticos de conducto e información en general sobre género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y diferentes formas de acoso. También se difunde información y formación de acoso para la plantilla trabajadora externa de la universidad. Por último, se desarrollan estudios y evaluaciones de riesgos psicosociales, del clima laboral, intervenciones, consecuencias e incidencias de las situaciones de acoso.

---

<sup>85</sup> Universidad de Sevilla: *II Plan de igualdad de la universidad de Sevilla*. Universidad de Sevilla, Sevilla, 2014.

<sup>86</sup> Universidad de Sevilla: *Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la Universidad de Sevilla*. Universidad de Sevilla, Sevilla, 2018.

También se contemplan medidas de protección de las víctimas para garantizar seguridad. Entre ellas, aparece la movilidad de las personas implicadas del centro, grupo o turno de trabajo, teniendo en cuenta en primer lugar la opinión de la persona afectada.

#### 4.1.9. *Universidad Internacional de Andalucía*

La universidad Internacional de Andalucía cuenta con un plan de igualdad<sup>87</sup>, con vigencia del 2014 al 2016. En él se indica que no existía ningún protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo. Entre las medidas diseñadas, se encuentra la elaboración de actividades de formación y sensibilización sobre acoso, el diseño de un protocolo y facilitar los procesos de actuación cuando se produzca alguna situación de este calibre.

En 2015 se creó el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo<sup>88</sup>. Consta de una introducción y declaración de principios, una normativa de referencia, definiciones, objeto y ámbito de aplicación, medidas de prevención y órganos implicados en el impulso de las actuaciones, procedimiento de actuación, garantías, y vigencia y revisión del protocolo.

Pretende establecer medidas de actuación para hacer frente al acoso con el fin de resolver los conflictos ocasionados y crear un clima laboral positivo. De esta manera, se persigue eliminar el acoso mediante un procedimiento común en la comunidad universitaria.

Los órganos encargados de aplicar este procedimiento es la Comisión de Igualdad, la Unidad de Igualdad, los Recursos Humanos y la Representación del personal trabajador y la Jefatura del Departamento, Servicio y Unidad. No se menciona que deban poseer formación en materia de igualdad y acoso ni que deba tener presencia de profesionales de trabajo social.

Para llevar a cabo las medidas de prevención, han establecido un sistema de identificación de conductas que den lugar a posibles situaciones de acoso, la prohibición de comportamientos, comentarios, escritos e imágenes de naturaleza sexista, la sensibilización y formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y la difusión del dicho protocolo.

#### 4.1.10. *Universidad de Pablo de Olavide de Sevilla*

La universidad de Pablo de Olavide de Sevilla ha diseñado dos planes de igualdad. El primero tuvo vigencia del 2013 al 2015 y el segundo<sup>89</sup> del 2017 al 2020. El tema del acoso se contempla en el eje 4: representatividad y promoción profesional para entablar medidas de actuación y en el eje 6: acoso, discriminación y violencia de género para desarrollar campañas de sensibilización,

---

<sup>87</sup> Fundación Mujeres: *Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2016*. Universidad Internacional de Andalucía, Sevilla, 2014.

<sup>88</sup> Likadi: *Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo*. Universidad Internacional de Andalucía, Sevilla, 2015.

<sup>89</sup> Universidad Pablo de Olavide: *II Plan de igualdad entre mujeres y hombres 2017-2020*. Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, 2017.

prevención y detección, para divulgar el protocolo de prevención, actuación e intervención y para formar sobre prevención. En este plan aparece que la persona responsable del departamento de trabajo social y servicios sociales de la universidad forma parte de la creación del plan de igualdad.

El protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo<sup>90</sup> fue aprobado el 23 de septiembre de 2016 por el Comité de Seguridad y Salud de la universidad. Está formado por la introducción (normativa y principios), objeto, definiciones y ámbito de aplicación, medidas de prevención, procedimiento de actuación, garantías, evaluación y seguimiento del protocolo, vigencia y revisión, y anexos.

Su objetivo es crear medidas de prevención y actuación frente al acoso, al mismo tiempo que gestionar las reclamaciones en materia de acoso. Los órganos encargados de aplicar el protocolo son la Oficina para la Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, además de la Comisión para la Evaluación e Intervención en situación de acoso sexual y por razón de sexo. Deben recibir formación en materia de acoso, pero en este caso no está presente el trabajo social.

Las medidas de prevención se basan en sensibilizar e informar sobre el acoso mediante la difusión de este documento por la página web de la universidad, por correos electrónicos, en el protocolo de acogida para el personal de la universidad y para el alumnado y mediante campañas sobre acoso, códigos de conductas, derechos y deberes, responsabilidades y efectos del incumplimiento del protocolo. También en realizar programas formativos tanto a la plantilla trabajadora como al alumnado y en estudiar y evaluar los riesgos psicosociales que se puedan producir tras situaciones de acoso.

## **4.2. Aragón**

### *4.2.1. Universidad de Zaragoza*

La universidad de Zaragoza aprobó su plan de igualdad<sup>91</sup> el 23 de febrero de 2016 en Consejo de Gobierno. Las acciones sobre acoso se recogen en la línea estratégica 7, elaborando un protocolo de prevención y de actuación y facilitando la movilidad de las víctimas en otros puestos de igual categoría profesional ya sea en la misma universidad o en diferente.

El protocolo<sup>92</sup> se publicó el 13 de junio de 2014 y está compuesto por una introducción (normativa y principios de actuación), la política de prevención (objetivos, ámbito de aplicación, definición, compromisos y criterios del procedimiento), las medidas de prevención, el modo de actuación y los anexos.

---

<sup>90</sup> Universidad Pablo de Olavide: *Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide y de los Centros vinculados a la misma*. Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, 2016.

<sup>91</sup> Universidad de Zaragoza: *Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza*. Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2016.

<sup>92</sup> Observatorio de Igualdad de Género: *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad de Zaragoza*. Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2014.

Tiene como objetivo definir, implementar y comunicar los pasos a dar tanto para prevenir las situaciones de acoso como actuar frente a ellas. Los órganos implicados son el Vicerrectorado de Cultura y Política Social, el Secretariado de Política Social e Igualdad, el Observatorio de Igualdad de Género, el Comité de Asesoramiento y la Asesoría Confidencial. No se indica que deban tener formación en igualdad ni que deba estar presente un/a trabajador/a social, aunque sí se reconoce la importancia en la representación sindical.

En cuanto a las medidas de prevención, se destacan las de comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización. Se incide sobre todo en la divulgación del documento por las vías pertinentes y en la realización de campañas de sensibilización, cursos en materia de igualdad y otras medidas de prevención sin especificar.

### **4.3. Asturias**

#### *4.3.1. Universidad de Oviedo*

La universidad de Oviedo posee un plan de igualdad<sup>93</sup> aprobado en Consejo de Gobierno el 4 de enero de 2013. Plantea la cuestión de acoso en el eje 3 y 4 de actuación, estudiando la incidencia del acoso en el clima laboral y la manera de prevenirlo. Establecen medidas para actuar frente a él elaborando un protocolo, un código de buenas prácticas y formaciones anuales, además de implantar medidas cautelares en el momento de poner una denuncia.

El 20 de diciembre de 2018 en Consejo de Gobierno se aprobó el protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, creencias o cualquier otro motivo<sup>94</sup>. Está formado por un preámbulo, el Capítulo I. Disposiciones generales, Capítulo II. Procedimiento: fase de mediación, Capítulo III. Procedimiento: fase de actuación, Capítulo IV. Procedimiento de actuación de la comisión, Capítulo V. Garantías del procedimiento, disposiciones y anexos.

Tiene como objetivo hacer frente al acoso sexual a través de la elaboración y aplicación de este documento y los órganos implicados para aplicar el protocolo son el Comité de Seguridad y Salud, la Unidad de Igualdad, la Gerencia, el Instituto de Investigación e Innovación Educativa-INIE, el Vicerrectorado de Estudiantes y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Se requiere que quienes formen parte de estas unidades sean especialistas en la materia.

Las medidas contempladas para prevenir e influir en las actitudes de la comunidad universitaria son estrategias de información, divulgación, educación y capacitación.

---

<sup>93</sup> Unidad de Igualdad: *I Plan de igualdad de la universidad de Oviedo*. Universidad de Oviedo, Oviedo, 2013.

<sup>94</sup> Universidad de Oviedo: *Protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, creencias o cualquier otro motivo en el ámbito de la Universidad de Oviedo*. Universidad de Oviedo, Oviedo, 2018.

## 4.4. Baleares

### 4.4.1. Universidad de las Islas Baleares

La universidad de las Islas Baleares ha diseñado hasta el momento dos planes de igualdad. El primero se aplicó en los años 2015-2017 y el segundo<sup>95</sup> se está aplicando ahora desde 2019 hasta el 2021. En materia específica de acoso, se promueven acciones de difusión de la legislación vigente contra el acoso, disponer y aplicar el protocolo de prevención y actuación, y fomentar la su prevención y detección precoz.

El protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por motivo de la orientación sexual<sup>96</sup> consta de una declaración de principios y compromiso de la universidad, de los objetivos y el ámbito subjetivo de aplicación, el marco jurídico, la conceptualización del acoso, medidas preventivas, el protocolo de actuación, el sistema de evaluación y seguimiento.

Sigue el objetivo de prevenir y eliminar el acoso y, si se llega a producir, actuar de manera adecuada. El órgano encargado de implementar el protocolo es la Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, pero no se especifica quiénes lo integran ni si se requiere formación especializada o no.

Para cumplir con el objetivo, aplican medidas de comunicación, difusión, formación y sensibilización. Se crea un apartado en la página web de la universidad para divulgar la información existente en esta materia, además de elaborar más documentos para que se dé a conocer a más gente. También se elaboran sesiones de información y campañas específicas y se comunica al alumnado en los nuevos ingresos, manuales de acogida y a través del propio profesorado. Por último, se diseña un programa de formación tanto para la plantilla trabajadora como para estudiantes.

## 4.5. Canarias

### 4.5.1. Universidad de La Laguna

La universidad de La Laguna aprobó su plan de igualdad<sup>97</sup> el 20 de diciembre de 2013, estando vigente del 2014 al 2017. Entre sus ejes, dedican el número 7 al acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación con el fin de optimizar la prevención y erradicación del acoso con un

---

<sup>95</sup> Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: *Propuesta del II Plan de igualdad de la Universidad de las Islas Baleares 2019-2021*. Universidad de las Islas Baleares, Islas Baleares, 2019.

<sup>96</sup> Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: *Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por motivo de la orientación sexual*. Universidad de las Islas Baleares, Islas Baleares, 2018.

<sup>97</sup> Unidad de Igualdad de Género: *I Plan de igualdad de género de la universidad de La Laguna (2014-2017)*. Universidad de La Laguna, La Laguna, 2013.

previo estudio del contexto universitario. Establece entre sus medidas determinar una comisión responsable que actúe frente a estas situaciones, elaborar medidas de sensibilización y de detección, implementar protocolos y mecanismos para resolver las denuncias y quejas.

El protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista<sup>98</sup> tiene fecha de 7 de febrero de 2019. Está compuesto por un preámbulo, Capítulo I. Disposiciones generales, Capítulo II. Medidas de prevención, Capítulo III. Quejas, reclamaciones y/o denuncias y anexos.

Persigue el fin de aplicar un procedimiento de actuación basado en la prevención y protección contra el acoso y los órganos implicados en la aplicación del protocolo son la Unidad de Igualdad de Género y la Oficina de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual y Acoso Sexista. Sí se requiere formación, pero no se menciona la profesión de trabajo social.

El documento dedica un capítulo entero a las medidas de prevención. Se tiene en cuenta la evaluación de riesgos psicosociales dentro de la aparición de episodios de acoso sexual para controlarlos y eliminarlos, haciendo seguimientos. Se elaboran acciones de difusión, información y códigos de buenas prácticas a través de guías y la página web de la universidad y se crean campañas informativas. Asimismo, se considera la información sobre los resultados de los diagnósticos, seguimientos y evaluaciones del plan de igualdad y se incluye en los reconocimientos médicos de la plantilla la implantación de herramientas que ayuden a detectar el acoso. Además de los diagnósticos por parte de la plantilla, también se incluirán los elaborados por los colectivos estudiantiles. Por otro lado, también se desarrollan acciones de formación con material específico sobre el acoso sexual y se ofertan seminarios y cursos sobre prevención, detección y erradicación del acoso.

#### 4.5.2. *Universidad de Palmas de Gran Canaria*

La universidad de Palmas de Gran Canaria posee un plan de igualdad<sup>99</sup> con vigencia desde 2016 hasta 2019. También habla sobre el acoso en el eje 7. Las medidas contempladas son elaborar de un protocolo, habilitar una vía de atención, difundir información y campañas, valorar la formación en igualdad y mejorar los sistemas de registro y gestión de datos.

El protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo-género<sup>100</sup> fue aprobado en Consejo de Gobierno el 27 de julio de 2017. Está compuesto por un preámbulo, el Capítulo I. Disposiciones generales, el Capítulo II. Medidas de prevención, Capítulo III. Reclamaciones y denuncias, disposiciones y anexos.

---

<sup>98</sup> Universidad de La Laguna: *Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista de la universidad de La Laguna*. Universidad de La Laguna, La Laguna, 2019.

<sup>99</sup> Universidad de Las Palmas de Gran Canaria: *Plan de Igualdad de Género de la ULPGC (2016-2019)*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas, 2016.

<sup>100</sup> Universidad de Las Palmas de Gran Canaria: *Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo-género*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas, 2017.



Tiene como objetivo prevenir, proteger y eliminar el acoso mediante el establecimiento de este documento. Los órganos que deben aplicar este procedimiento son la Unidad de Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Las medidas contempladas también se basan en la evaluación de los riesgos psicosociales, en la aplicación de las medidas incluidas en el plan de igualdad, en desarrollar acciones de difusión e información en la página web de la universidad con campañas informativas y en negociar un código de buenas prácticas. También se elaboran estudios para conocer la percepción, conocimiento y consecuencias del acoso por parte de la comunidad universitaria y también existen acciones de formación.

## **4.6. Cantabria**

### *4.6.1. Universidad de Cantabria*

La universidad de Cantabria aprobó su plan de igualdad<sup>101</sup> en Consejo de Gobierno el 24 de septiembre de 2009. Para su elaboración se estudió sobre el acoso en la universidad, concluyendo con que no existía ningún mecanismo para prevenirlo, detectarlo y actuar frente a él, por lo que se establece como medida la creación de un protocolo de actuación, acciones sancionadoras, facilidad para la movilidad de las víctimas.

El protocolo de actuación frente al acoso<sup>102</sup> se aprobó en Consejo de Gobierno el 12 de julio de 2016 y consta de un preámbulo, de la definición de acoso, de los objetivos, del ámbito de aplicación, de procedimiento de actuación, de la comisión técnica de evaluación, de los principios de actuación y garantías del procedimiento, de las disposiciones adicionales y de los anexos.

Su finalidad es tener un marco de referencia de prevención, actuación y reacción ante casos de acoso. La Comisión Técnica de Evaluación es la encargada de implementar el protocolo y sus miembros deben tener especialización en materia de acoso, aunque no se incluye el trabajo social.

No existe ningún apartado exclusivo para tratar las medidas de prevención. Se menciona que se deben crear estrategias de prevención y de promoción de valores, sin embargo, no se explican.

---

<sup>101</sup> Universidad de Cantabria: *Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la universidad de Cantabria*. Universidad de Cantabria, Cantabria, 2009.

<sup>102</sup> Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social: *Protocolo de Actuación Frente al Acoso*. Universidad de Cantabria, Cantabria, 2016.

## 4.7. Castilla y León

### 4.7.1. Universidad de Salamanca

La universidad de Salamanca presenta un plan de igualdad<sup>103</sup> y para combatir el acoso, se promueve el asesoramiento y apoyo técnico para identificarlo.

Tiene un reglamento interno de prevención del acoso en el entorno laboral<sup>104</sup> aprobado en Consejo de Gobierno el 30 de octubre de 2014. Está formado por un preámbulo, 13 artículos, una disposición final única y anexos.

Su objetivo es poseer herramientas de actuación para prevenir el acoso y, si aun así surgiera, poner en marcha medidas de intervención. Los órganos encargados de aplicar este documento son la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales y el Comité de Seguridad y Salud. Se indica que las personas pertenecientes a estos órganos serán formadas en materia de acoso.

Las medidas de prevención no se enumeran de forma específica, pero sí se habla de la difusión del documento y de elaboración de programas de formación sobre la prevención.

### 4.7.2. Universidad de Valladolid

La universidad de Valladolid tiene un plan de igualdad<sup>105</sup> cuya vigencia es de 2012 al 2014. En él se plantea la cuestión de combatir y prevenir el acoso mediante el diseño de protocolos de actuación, la difusión del compromiso en la página web de la universidad, la canalización de denuncias, el desarrollo de jornadas sobre el acoso y favorecer mecanismos para gestionar de manera eficiente permisos, licencias, suspensiones, excedencias y traslados de las víctimas.

El 9 de octubre de 2014 se aprobó en Consejo de Gobierno el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo<sup>106</sup>. Consta de la declaración de principios, del marco normativo, el marco conceptual, los objetivos y ámbito de aplicación, las medidas de prevención y difusión, los órganos encargados de aplicar el protocolo, el procedimiento de actuación, las consecuencias generales, el deber de confidencialidad, la evaluación y revisión del protocolo, y de la disposición final.

Tiene como objetivo elaborar medidas de prevención del acoso mediante formación, información y sensibilización, además de tramitar las denuncias que surjan. Los órganos encargados

---

<sup>103</sup> Comisión de Igualdad: *Plan de igualdad entre mujeres y hombres*. Universidad de Salamanca, Salamanca, 2007.

<sup>104</sup> Universidad de Salamanca: *Reglamento interno de prevención del acoso en el entorno laboral de la universidad de Salamanca*. Universidad de Salamanca, Salamanca, 2014.

<sup>105</sup> Universidad de Valladolid: *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Uva 2012-2014*. Universidad de Valladolid, Valladolid, 2014.

<sup>106</sup> Universidad de Valladolid: *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad de Valladolid*. Universidad de Valladolid, Valladolid, 2014.

de implementar este documento son la Unidad de Igualdad y la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo. En cuanto a su formación en materia de igualdad y acoso, se menciona que se procurará que la posean y tampoco aparecen profesionales del trabajo social.

En este caso sí existe un apartado específico para las medidas de prevención, basándose en la difusión del protocolo, en la creación de un plan de formación sobre prevención y actuación y en el diseño de actividades de sensibilización y formación.

## **4.8. Castilla y La Mancha**

### *4.8.1. Universidad de Castilla y La Mancha*

Tras realizar múltiples búsquedas en la página web de la universidad de Castilla y La Mancha y en otras páginas, no se ha encontrado ningún plan de igualdad presentado. En el apartado de Responsabilidad Social de la página de la universidad<sup>107</sup> existe un espacio reservado para explicar las funciones de la Comisión de Igualdad, las cuales incluyen llevar a cabo un plan de igualdad para promover la conciliación, acciones formativas sobre la igualdad real e implementar la igualdad de oportunidades en los principios básicos de la universidad.

No obstante, sí cuenta con un protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia<sup>108</sup>. Está formado por un preámbulo, el Capítulo Primero, el Capítulo Segundo. La prevención primaria, el Capítulo Tercero. La prevención secundaria, el Capítulo Cuarto. La prevención terciaria, las disposiciones generales y técnicas, y los anexos.

Persigue el objetivo de determinar medidas de prevención, procedimientos formales e informales cuando se formalice una queja o una denuncia y favorecer la recuperación de la víctima. Los órganos implicados para la implementación del protocolo son la Comisión de Igualdad y la Comisión de Seguridad y Salud. Se hace referencia a que los miembros han trabajado en temas de igualdad y se cuenta con personal perteneciente al ámbito de las ciencias sociales.

Para llevar a cabo una prevención eficaz, se comprometen a fomentar una cultura de igualdad contra el acoso realizando acciones formativas e informativas de sensibilización, a mediar e investigar todas las quejas y denuncias, a sancionar a quien ejerza este tipo de conductas, a ofrecer soporte técnico para actuar de forma coordinada y a difundir el protocolo por la página web de la universidad.

---

<sup>107</sup> Universidad de Castilla-La Mancha: *Estudiantes y Responsabilidad Social*. Obtenido de Universidad Castilla-La Mancha, julio de 2019: [https://www.uclm.es/misiones/laucm/organosdegobierno/consejogobierno/comisiones/comisiones\\_vers](https://www.uclm.es/misiones/laucm/organosdegobierno/consejogobierno/comisiones/comisiones_vers)

<sup>108</sup> Rectorado: *Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la UCLM*. Universidad Castilla-La Mancha, Castilla La Mancha, 2016.

## 4.9. Cataluña

### 4.9.1. Universidad Autónoma de Barcelona

La universidad Autónoma de Barcelona presenta cuatro planes de igualdad. El último<sup>109</sup> con vigencia de 2019 a 2023. Las acciones contra el acoso se recogen en el eje 1 para la promoción de una cultura igualitaria priorizando en los concursos hacia las empresas las que cuenten con un protocolo contra el acoso, y en el eje 5 para la promoción de una organización libre de sexismo y violencia de género llevando a cabo las medidas establecidas en el protocolo contra el acoso, visibilizando la existencia de las situaciones de esta índole.

El 7 de noviembre de 2018 se aprobó en Consejo de Gobierno el protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y la violencia machista<sup>110</sup>. Está compuesto por un preámbulo, el Capítulo I. Compromisos, finalidad, definiciones, ámbito de aplicación, órganos y unidades responsables, el Capítulo II. Medidas de prevención, el Capítulo III. Medidas de apoyo y acompañamiento a las personas afectadas, Capítulo IV. Procedimiento de actuación en caso de denuncia, las disposiciones y los anexos.

Este protocolo tiene como objetivo prevenir la aparición de conductas de acoso, diseñar unas pautas de actuación en caso de denuncia y establecer medidas de apoyo y acompañamiento a las víctimas. Los órganos responsables de su aplicación son: el rectorado, la gerencia y vicegerencia, el decanato de cada departamento, la secretaría general, el Observatorio para la Igualdad, el Área de Prevención y Asistencia y la Comisión Técnica Asesora. Se menciona que sí deben estar presentes personas especializadas en materia de igualdad y acoso, pero no del ámbito del trabajo social.

Reserva un capítulo entero para hablar de las medidas de prevención. Se dirigen a la información, formación y sensibilización del acoso. De forma específica, se difunde dicho protocolo por la web de la universidad, la web del Observatorio para la Igualdad, la web del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Salud, las webs de todas las facultades, la intranet, las listas de correo electrónico, *Moodle*, las secciones sindicales, las jornadas de puertas abiertas y de acogida, el material adjunto a la matrícula y a través de papel en los espacios más frecuentados. También se realizan campañas informativas y de sensibilización, de programas formativos específicos, de estudios sobre la incidencia del acoso y de publicaciones de informes respecto a las actuaciones desarrolladas. En los concursos de contratación pública se valora la posesión de un protocolo de actuación.

---

<sup>109</sup> Universitat Autònoma de Barcelona: *IV Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona Quadrienni 2019-2023*. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, 2019.

<sup>110</sup> Universitat Autònoma de Barcelona: *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, 2018.

#### 4.9.2. Universidad de Barcelona

La universidad de Barcelona ha diseñado dos planes de igualdad. El primero aprobado en 2007 y el segundo<sup>111</sup> en 2011. Para tratar el acoso, en el eje 1 se declara que se debe realizar un compromiso contra el acoso y la violencia y a favor de la igualdad, en el eje 6 se promueve la inclusión de la perspectiva de género y la detección de acoso en las investigaciones y en el eje 10 se contempla la elaboración de un protocolo de actuación, la organización de campañas de sensibilización y la coordinación con los servicios de la universidad para actuar frente al acoso.

El protocolo para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas<sup>112</sup> fue aprobado el 15 de mayo de 2019 en Consejo de Gobierno. Está formado por antecedentes, exposición de motivos y justificación, compromiso institucional y objetivos, ámbito de aplicación, identificación de situaciones y definición de conductas, procedimientos de actuación, fase inicial del procedimiento, procedimiento para otras conductas machistas, procedimiento para conductas de acoso, difusión del protocolo, revisión y evaluación, disposición final y anexos.

Su objetivo es prevenir, sancionar, actuar y proteger a las personas que pueden ser susceptibles al acoso. Los órganos implicados para aplicar el protocolo son la Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad. Se hace referencia a que se dotará de personal especializado en materia de acoso e igualdad para tratar este objetivo.

Las medidas preventivas que se identifican son la difusión del protocolo y la aplicación de estrategias para informar, educar y capacitar a la comunidad universitaria para detectar y denunciar las situaciones de acoso. También contemplan el llevar a cabo seguimientos y evaluaciones difundiendo una guía de recursos universitarios en materia de igualdad, elaborando campañas informativas y realizando estudios.

#### 4.9.3. Universidad de Girona

La universidad de Girona aprobó su plan de igualdad<sup>113</sup> el 29 de enero de 2009 en Consejo de Gobierno, aunque actualmente se está elaborando un segundo plan de igualdad. En el documento se refleja que se trabaja por la prevención del acoso en el ámbito laboral, presentando un protocolo de prevención y actuación. Se expone un análisis de este documento resaltando aspectos positivos y aspectos a mejorar.

---

<sup>111</sup> Universidad de Barcelona: *II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la universidad de Barcelona*. Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona, Barcelona, 2011.

<sup>112</sup> Universidad de Barcelona: *Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas*. Universidad de Barcelona, Barcelona, 2019.

<sup>113</sup> Universidad de Girona: *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Universidad de Girona, Girona, 2009.

El protocolo en cuestión es el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia o de acoso por razón de sexo, género o sexualidad<sup>114</sup>. Está formado por un preámbulo, el objetivo, los principios de actuación, los ámbitos de aplicación, las medidas de prevención, el procedimiento de actuación ante las posibles situaciones, el procedimiento de resolución, el seguimiento de los casos, las garantías de actuación, la evaluación y seguimiento del protocolo y los anexos.

Su objetivo es prevenir la violencia y el acoso en la comunidad universitaria, además de poseer un procedimiento de actuación para identificar casos de este tipo, investigarlas y aplicar las actuaciones necesarias. El órgano encargado de aplicar el protocolo es la Unidad de Igualdad de Género, sin mencionar la necesidad de formación especializada ni la presencia de trabajadores/as sociales.

Las medidas de prevención se dividen en medidas de información y sensibilización, en medidas para la identificación de las situaciones de acoso y en medidas de asesoramiento e información. Las primeras se dirigen al diseño de un plan de comunicación en diferentes plataformas como la página web, correo electrónico y campus virtuales, al desarrollo de programas de formación sobre el protocolo, la perspectiva de género y pautas de actuación, y a la difusión del protocolo tanto a la comunidad universitaria como a las empresas y entidades colaboradoras. Las segundas están orientadas a evaluar el entorno laboral trabajando con la Oficina de Salud Laboral, llevando a cabo reuniones con las instancias pertinentes, planteando más acciones preventivas y resoluciones, formando al profesorado para que sepan detectar situaciones de acoso, creando un correo electrónico específico para tratar este tema, diseñando campañas informativas y otras estrategias de identificación. Por último, las terceras se basan en el asesoramiento y oferta de información sobre esta materia por parte de la Unidad de Igualdad de Género sin que suponga la activación del procedimiento.

#### 4.9.4. *Universidad Politécnica de Cataluña*

La universidad politécnica de Cataluña cuenta con tres planes de igualdad. El tercero<sup>115</sup> está vigente desde 2016 hasta 2020. Para combatir el acoso, crean la séptima línea estratégica para garantizar la igualdad de género elaborando guías, manuales y protocolos tanto para el alumnado como para la plantilla trabajadora.

De hecho, esta universidad cuenta con esos dos protocolos, aunque en este momento se va a analizar el protocolo de prevención y actuación del ámbito del trabajo<sup>116</sup>. Se aprobó el 19 de julio de 2013 y está compuesto por la introducción, los objetivos, la declaración institucional, las

---

<sup>114</sup> Unidad de Igualdad de Género: *Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad en la Universidad de Girona*. Universidad de Girona, Girona, 2017.

<sup>115</sup> Vicerrectorado de Ordenación Académica: *III Pla d'Igualtat de Gènere de la UPC*. Universidad Politécnica de Cataluña, Barcelona, 2016.

<sup>116</sup> Vicerrectorado de Relaciones Institucionales: *Protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la UPC*. Universidad Politécnica de Cataluña, Barcelona, 2013.

definiciones de acoso, el ámbito de protección, las responsabilidades y obligaciones, la prevención, el asesoramiento y asistencia a las personas afectas, la detección y abordaje, la legislación y bibliografía, y los anexos.

Tiene como objetivo definir el marco de actuación ante las situaciones de acoso para erradicarlas a través de mecanismos de prevención y de la implantación de este protocolo. Se aspira a ser una guía de prevención, detección y resolución. Las unidades encargadas del protocolo son la persona de referencia de este protocolo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el Gabinete de Sostenibilidad y de Igualdad de Oportunidades y los órganos de representación de los y las trabajadoras. No se menciona que necesiten obtener formación específica.

Las medidas preventivas frente al acoso se caracterizan en difundir documentos de concienciación, realizar campañas de sensibilización y de información, además de llevar a cabo actuaciones formativas y estudios de investigación.

#### 4.9.5. *Universidad Pompeu Fabra de Barcelona*

La universidad Pompeu Fabra cuenta con dos planes de igualdad. El primero fue en 2008 y el segundo<sup>117</sup> en 2018 con vigencia de 2018 a 2022. Para tratar el acoso, se refuerzan los servicios de información, orientación y asesoramiento, además de la implantación de un protocolo de prevención.

El protocolo para prevenir y solucionar conflictos en materia de violencia machista, homofobia, bifobia y transfobia<sup>118</sup> se aprobó en Consejo de Gobierno el 11 de abril de 2018. Está formado por el objeto, definiciones, ámbito de aplicación, los órganos responsables de garantizar el protocolo, el procedimiento de actuación, el seguimiento y control de la evaluación del caso, los principios y garantías de actuación, las medidas de prevención y las medidas de apoyo a las personas afectadas.

El objetivo es dar criterios para gestionar las situaciones de acoso, violentas y discriminatorias. Los órganos implicados para garantizar el protocolo son el rectorado, la Comisión de Políticos de Igualdad de Género, la Unidad de Igualdad, la Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGBTIfobia, la Vicegerencia del Área de Recursos Humanos y Organización, el Servicio de PAS del Área de Recursos Humanos y Organización y el Centro para la Innovación en Aprendizaje y Conocimiento. Sí se menciona la formación del personal de los órganos en materia de igualdad y acoso, aunque no aparece la figura del trabajo social.

En cuanto a las medidas de prevención, se contempla desarrollar un plan de comunicación del protocolo a través de páginas web, la intranet y listas de correo electrónico, el boletín interno de

---

<sup>117</sup> Universidad Pompeu Fabra: *Segundo Plan de igualdad Isabel de Villena (2018-2022)*. Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, 2018.

<sup>118</sup> Universidad Pompeu Fabra: *Protocolo para prevenir y solucionar conflictos en materia de violencia machista, homofobia, bifobia y transfobia*. Obtenido de Universidad Pompeu Fabra, julio de 2019: <https://seuelectronica.upf.edu/protocol-per-prevenir-i-solucionar-conflictes-en-materia-de-violencia-masclista-homofobia-bifobia-i-transfobia>

noticias, los manuales de acogida y guías, la carpeta de estudiantes y las secciones sindicales, difundir códigos de buenas prácticas profesionales y académicas, realizar campañas informativas y de sensibilización, jornadas, programas formativos y estudios e informes sobre el seguimiento y evaluación de las situaciones relacionadas con el acoso.

#### 4.9.6. *Universidad Rovira i Virgili de Tarragona*

La universidad Rovira i Virgili ha realizado dos planes de igualdad. La vigencia del primero fue de 2007 al 2010 y el segundo<sup>119</sup> de 2011 a 2015. En este plan de igualdad no se establece ninguna línea estratégica para combatir el acoso, aunque sí se menciona que se sigue la normativa para prevenirlo implantando procedimientos específicos como un protocolo de actuación.

El protocolo de actuación en casos de posible acoso<sup>120</sup> tiene fecha del 15 de diciembre de 2016 y consta de un preámbulo, objeto, alcance, definiciones, responsabilidades, proceso, documentos y registros.

Su objetivo es asegurar un procedimiento interno para llevar acciones de comunicación, de estudio, de resolución, de sanciones cuando surja algún caso de acoso. Además, los órganos encargados de aplicar el documento son el rectorado, la asesoría jurídica, el Comité de Seguridad y Salud y el Consejo de Gobierno.

No existe ningún apartado específico para hablar de medidas preventivas.

### **4.10. Comunidad de Madrid**

#### 4.10.1. *Universidad Autónoma de Madrid*

La universidad autónoma de Madrid ha diseñado dos planes de igualdad. El segundo<sup>121</sup> se aprobó en Consejo de Gobierno el 16 de julio de 2015 y tenía una vigencia del 2015 al 2018. Entre sus ejes de actuación, está presente el de crear una cultura de igualdad y hace referencia a la creación de una guía sobre prevención e identificación del acoso, a llevar a cabo evaluaciones de riesgos psicosociales como prevención del acoso sexual y poner en marcha un protocolo.

---

<sup>119</sup> Universidad Rovira i Virgili: *II Plan de igualdad de la Universidad Rovira i Virgili*. Publicaciones URV, Tarragona, 2012.

<sup>120</sup> Oficina de Prevenció de Riscos Laborals: *Protocol d'actuació en cas de possible assetjament*. Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, 2016.

<sup>121</sup> Unidad de Igualdad: *Segundo Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2015.



El protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo<sup>122</sup> se aprobó el 24 de abril de 2015 y está formado por el preámbulo, el Capítulo 1. Disposiciones generales, Capítulo 2. Procedimientos para la resolución de los casos de acoso. Fase de Mediación, Capítulo 3. Procedimientos para la resolución de los casos de acoso. Fase de Investigación, Capítulo 4. Procedimiento de actuación de la Comisión, Capítulo 5. Garantías del procedimiento, disposiciones y anexos.

Como objetivo se desea promover educación y difusión de la información basada en el respeto y en la igualdad entre mujeres y hombres para prevenir el acoso e influir sobre las actitudes de las personas involucradas en la comunidad universitaria. El Comité de Seguridad y Salud y la Comisión Asesora de Políticas de Igualdad son los órganos encargados de aplicar el protocolo. Además, se exige que el personal que ejerza las funciones de mediación cuente con formación especializada en habilidades sociales, materia legal, en igualdad, entre otras materias.

En cuanto a las medidas de prevención, se han establecido mecanismos para informar, divulgar, educar y capacitar para poder actuar de manera correcta. No obstante, en el plan de igualdad sí se añaden más medidas que pueden complementar a las del protocolo como serían las de difusión del protocolo por toda la comunidad universitaria, informar de su contenido, facilitar recursos y asesoramiento psicológico y redactar un código de buenas prácticas y otros materiales relacionados con la igualdad.

#### *4.10.2. Universidad Carlos III de Madrid*

La universidad Carlos III de Madrid también tiene dos planes de igualdad. El segundo<sup>123</sup> se aprobó en Consejo de Gobierno el 30 de octubre de 2017. Respecto a las acciones contra el acoso, se establece en el eje primero medidas para realizar campañas informativas para prevenirlo y eliminarlo, pues en el primer plan de igualdad ya se contempló la elaboración del protocolo de prevención y actuación.

El protocolo de prevención y actuación frente al acoso<sup>124</sup> se aprobó en Consejo de Gobierno el 21 de marzo de 2013 y está compuesto por la declaración de principios, el marco normativo, el marco conceptual, el ámbito subjetivo de aplicación, las medidas de prevención y difusión, el procedimiento de actuación, las consideraciones generales, el deber de confidencialidad, la evaluación y revisión del protocolo y los anexos.

---

<sup>122</sup> Unidad de Igualdad: *Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de la UAM*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2015.

<sup>123</sup> Unidad de Igualdad: *II Plan de igualdad de género de la UC3M*. Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 2017.

<sup>124</sup> Unidad de Igualdad: *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Carlos III de Madrid*. Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 2013.

Persigue el objetivo de evitar y prevenir los casos de acoso a través de la aplicación de un procedimiento que indique una solución eficiente cuando se interponga una reclamación salvaguardando la dignidad y los derechos de las personas. El Vicerrectorado en materia de igualdad es el órgano encargado de poner en marcha este protocolo.

Existe un apartado específico para las medidas de prevención y difusión. Se contempla la divulgación del protocolo, la elaboración de cursos de prevención y actuación para cuando surja un caso de acoso y de actividades de sensibilización y formación.

#### *4.10.3. Universidad Complutense de Madrid*

La universidad Complutense de Madrid tiene un plan de igualdad, elaborado en 2015, aunque este año ha comenzado a diseñar un nuevo plan de igualdad. En el plan de igualdad actual<sup>125</sup> se establece que se deben incluir medidas de sensibilización, detección y prevención del acoso en los protocolos, que se deben garantizar derechos laborales y académicos a las víctimas, además de aplicar las medidas necesarias para que desarrollen de forma favorable su actividad correspondiente.

El protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género<sup>126</sup> fue aprobado en diciembre de 2016. Está compuesto por un preámbulo, cuestiones generales, medidas de prevención, procedimiento de actuación, evaluación y revisión del protocolo y anexos.

Su objetivo es determinar procedimientos de actuación para detectar, prevenir y proteger ante situaciones de acoso. Los órganos encargados son la Unidad de Igualdad de Género, la Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género, la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud, el Instituto de Mediación y Gestión de Conflictos y la Unidad Clínica de Psicología.

Las medidas de prevención se recogen en un apartado específico. Se mencionan acciones de difusión, información y comunicación del protocolo a todas las personas que estén relacionadas con la comunidad universitaria a través de la página web de la universidad. Para ello se crea un plan de comunicación, una guía sencilla de orientación de los criterios de detección, campañas informativas y de concienciación. También se mencionan acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria con el desarrollo de cursos y actividades formativas, preventivas, de concienciación y de buenas prácticas, comprometiéndose a promover de forma transversal la igualdad de género, la diversidad sexual y la no discriminación. Por último, se habla de la elaboración de estudios y diagnósticos sobre las situaciones de acoso y los riesgos que conlleva.

---

<sup>125</sup> Unidad de Igualdad: *Plan de Igualdad*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2015.

<sup>126</sup> Unidad de Igualdad: *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la universidad complutense de Madrid*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2016.

#### 4.10.4. Universidad Politécnica de Madrid

La universidad Politécnica de Madrid cuenta con un plan de igualdad<sup>127</sup> que se aprobó en Consejo de Gobierno el 20 de julio de 2017. Para prevenir y actuar contra la violencia de género y el acoso sexual se prevé aplicar el protocolo e implementar campañas de sensibilización, cursos de formación, prestar asesoramiento y acompañamiento a las mujeres víctimas y sensibilizar en un entorno laboral igualitario.

El protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo<sup>128</sup> se aprobó el 25 de febrero de 2016 en Consejo de Gobierno. Se compone de un preámbulo, definiciones y objeto, procedimiento de actuación, seguimiento y control, medidas de actuación y prevención, entrada en vigor y modificación y anexos.

Tiene como objetivo evitar las situaciones de acoso, evaluar los riesgos y actuar sobre el origen del mismo mediante la aplicación de este protocolo. Los órganos encargados de aplicar el documento son la Gerencia, la Unidad de Igualdad, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el Comité de Seguridad y Salud.

También presenta un apartado dirigido específicamente a las medidas de prevención. Entre ellas se encuentran las de informar a la comunidad universitaria sobre la existencia de este protocolo mediante la página web de la universidad, proporcionar formación en materia de género, desarrollar acciones formativas y proporcionar información sobre el contenido del procedimiento para realizar consultas o pedir asesoramiento.

### 4.11. Comunidad Foral de Navarra

#### 4.11.1. Universidad Pública de Navarra

La universidad Pública de Navarra ha diseñado tres planes de igualdad, cuya fecha del último<sup>129</sup> es desde el 2010 al 2011. Busca aplicar un programa de prevención ante el acoso definiendo los diferentes tipos de acoso en los protocolos y divulgando un compromiso de rechazo ante estas actitudes.

---

<sup>127</sup> Unidad de Igualdad: *Plan de igualdad*. Universidad Politécnica de Madrid, Madrid, 2017.

<sup>128</sup> Rectorado: *Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo en la Universidad Politécnica de Madrid*. Universidad Politécnica de Madrid, Madrid, 2016.

<sup>129</sup> Vicerrectorado de Proyección Social y Cultural: *III Plan de Acción para la Igualdad de Género 2010/2011*. Universidad Pública de Navarra, Navarra, 2010.

El protocolo para la prevención, detección y actuación en los supuestos de acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo<sup>130</sup> se aprobó el 20 de septiembre de 2016. Consta de una declaración de principios, la normativa de referencia, el ámbito de aplicación, los objetivos, la definición de conceptos, las medidas de prevención, el órgano encargado de aplicar el protocolo, las garantías del procedimiento, los procedimientos de actuación y los anexos.

Persigue el objetivo de proteger la igualdad, la integridad y la dignidad de las personas mediante la aplicación de medidas de prevención, de actuación y sanción. El órgano encargado de llevarlo a cabo es la Asesoría Confidencial. Se requiere que sus miembros estén formados en acoso psicológico, sexual y por razón de sexo, pero no se menciona la presencia de trabajadoras/es sociales.

En este caso también existe un apartado específico para plantear las medidas de prevención, que en este caso los órganos encargados son la Unidad de Igualdad y la Sección de Salud Laboral y Gestión Medioambiental, el Servicio de Recursos Humanos y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Las medidas se basan en sensibilizar, informar y formar a través del correo electrónico, circulares en la página web para que toda la comunidad universitaria tenga conocimiento de este protocolo y su contenido, en formar a las personas que estén involucradas en el protocolo, a los mandos intermedios y direcciones de servicio y departamentos, en realizar acciones de prevención y sensibilización y en la elaboración de un código de buenas conductas. Por otro lado, también se incide en los modelos de gestión en la organización evaluando los riesgos que se puedan producir en los puestos de trabajo, manteniendo un buen clima laboral, facilitando un buzón para proponer propuestas y observaciones de mejora del protocolo y realizando informes anuales respecto a todo lo que concierne al protocolo.

## **4.12. Comunidad Valenciana**

### *4.12.1. Universidad de Valencia*

La universidad de Valencia ha diseñado tres planes de igualdad. El último<sup>131</sup> con vigencia de 2019 al 2022. Para combatir el acoso pretende erradicar el silencio que le envuelve y fomentar una cultura de tolerancia cero, por lo que se recoge la activación de los protocolos de prevención y actuación.

El protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo<sup>132</sup> fue aprobado en Consejo de Gobierno el 28 de febrero de 2012 y consta de la exposición de motivos, la

---

<sup>130</sup> Universidad Pública de Navarra: *Protocolo para la prevención, detección, y actuación en los supuestos de acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad Pública de Navarra*. Universidad Pública de Navarra, Navarra, 2016.

<sup>131</sup> Unidad de Igualdad: *III Pla d'igualtat 2019-2022 de la Universitat de València*. Universidad de Valencia, Valencia, 2019.

<sup>132</sup> Universidad de Valencia: *Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València*. Universidad de Valencia, Valencia, 2012.

normativa legal, los principios generales, la política de prevención, las medidas de prevención, el procedimiento de actuación, evaluación y seguimiento del informe de conclusiones, seguridad, disposición final, disposiciones transitorias y anexos.

El objetivo es evitar aquellas situaciones de acoso que se puedan producir y poder actuar frente a ellas de manera efectiva. Reconoce la importancia de la representación sindical para llevar a cabo el protocolo.

En cuanto a las medidas de prevención, hay un apartado específico para ellas que se dirigen a la comunicación, difusión y publicidad del protocolo y la elaboración de acciones de sensibilización. Para ello, se realizan documentos de divulgación, sesiones de información, manuales de acogida, formación específica a las personas que pongan en práctica el protocolo, estadísticas sobre las intervenciones, estudios sobre los riesgos psicosociales y evaluaciones del funcionamiento del procedimiento.

#### *4.12.2. Universidad Miguel Hernández de Elche*

La universidad Miguel Hernández cuenta con un plan de igualdad<sup>133</sup> que fue aprobado en Consejo de Gobierno el 24 de julio de 2017 con vigencia de 2017 al 2020. En el eje 5 se pretende prevenir, detectar y actuar frente al acoso difundiendo los criterios de detección de actitudes de acoso.

El protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual<sup>134</sup> se aprobó el 20 de mayo de 2015. Está formado por la exposición de motivos, el Capítulo I. Disposiciones generales, el Capítulo II. La comisión de actuación ante situaciones de acoso, el Capítulo III. Procedimiento, el Capítulo IV. Garantías, el Capítulo V. Medidas de prevención, la Disposición Adicional, la Disposición Final y los anexos.

Presenta el objetivo de determinar medidas para prevenir y detectar conductas relacionadas con el acoso y de elaborar un procedimiento interno para solucionar los casos que se produzcan, todo ello favoreciendo las relaciones igualitarias. El órgano encargado de aplicar dicho protocolo es la Comisión de Actuación ante Situaciones de Acoso (CASA). No se menciona la presencia de trabajadoras/es sociales ni la formación específica en materia para los miembros, pero sí especialistas en género.

También cuenta con un capítulo específico para las medidas de prevención. Por un lado, la información, formación y sensibilización a la comunidad universitaria con un Plan de Comunicación, campañas informativas y de sensibilización y programas de formación con perspectiva de género. Por otro lado, las medidas de evaluación y proactivas respecto a los factores psicosociales.

---

<sup>133</sup> Secretaría General: *Acord d'aprovació del Pla d'igualtat entre dones i homes 2017-2020 de la Universitat Miguel Hernández*. Universidad Miguel Hernández, Elche, 2017.

<sup>134</sup> Secretaría General: *Acuerdo de aprobación del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández*. Universidad Miguel Hernández, Elche, 2015.

#### 4.12.3. *Universidad de Alicante*

La universidad de Alicante tiene tres planes de igualdad, el último<sup>135</sup> con vigencia de 2018 a 2020. En el eje 6 se crea un objetivo destinado a detectar, resolver y prevenir el acoso con el diseño de un protocolo de actuación, la elaboración de estudios, la creación de una red de profesorado, personal de administración y servicio y alumnado, el diseño de campañas contra el acoso y la realización de formaciones.

El 29 de junio de 2015 se aprobó en Consejo de Gobierno el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual<sup>136</sup>. Está compuesto por el preámbulo, el marco normativo, el Capítulo I. Objetivos, principios de actuación y ámbito de aplicación, el Capítulo II. Medidas de sensibilización, formación y prevención, el Capítulo III. Procedimiento de actuación, el Capítulo IV. Régimen disciplinario, el Capítulo V. Medidas de actuación ante situaciones de violencia de género, disposiciones y anexos.

Como objetivo, se pretende evitar y prevenir el acoso y poner en marcha un procedimiento de actuación cuando se produzca. Los órganos encargados de llevar a cabo el protocolo son la Unidad de Igualdad y el Servicio de Prevención.

Presenta un capítulo para desarrollar las medidas de prevención. Se incluye el protocolo en las páginas web de la universidad, en los correos electrónicos y en la guía del estudiante, se desarrollan campañas informativas y de sensibilización, se crean programas de formación a toda la comunidad universitaria, se evalúa el entorno laboral con cuestionarios sobre el clima laboral y con la elaboración de informes sobre las intervenciones y sus consecuencias, y se lleva a cabo el seguimiento de la aplicación del protocolo, los incidentes y las medidas adoptadas.

#### 4.12.4. *Universidad Jaume I*

La universidad Jaume I tiene dos planes de igualdad, estando vigente el segundo<sup>137</sup> desde el 2016 hasta el 2020. En su sexto eje se encuentran las acciones prevenir y gestionar las situaciones de acoso revisando y actualizando el protocolo, difundiendo, realizando campañas informativas, y estableciendo mecanismos de orientación.

El protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género<sup>138</sup> fue aprobado en Consejo de Gobierno el 26 de octubre de 2016. Consta de un preámbulo, el Capítulo I. Disposiciones comunes, el Capítulo II. Disposiciones específicas aplicables a las reclamaciones o denuncias en materia de acoso laboral, el Capítulo III. Disposiciones específicas

---

<sup>135</sup> Universidad de Alicante: *3º Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante*. Universidad de Alicante, Alicante, 2018.

<sup>136</sup> Universidad de Alicante: *Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual de la universitat d'Alacant*. Universidad de Alicante, Alicante, 2015.

<sup>137</sup> Universidad Jaume I: *II Plan d'Igualtat de la Universitat Jaume I 2016-2020*. Universidad Jaume I, Castellón, 2016.

<sup>138</sup> Universidad Jaume I: *Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere a la universitat Jaume i de Castelló*. Universidad Jaume I, Castellón, 2017.

aplicables a las reclamaciones o denuncias en materia de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad y expresión de género, las disposiciones adicionales, la disposición derogatoria, la disposición final y los anexos.

Su objetivo es prevenir las situaciones de acoso y desarrollar medidas cuando estas se produzcan garantizando la protección de las víctimas. El órgano responsable de aplicar el protocolo es la Comisión Investigadora en Reclamaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad y expresión de género (CIRA). Se exige que las personas que la formen deben estar formadas en materia específica de acoso e igualdad y no se menciona la presencia de trabajadoras/es sociales.

Sí cuenta con un capítulo específico para tratar las medidas preventivas. Se centran en las acciones de información difundiendo en la guía de recursos universitarios el protocolo, desarrollando campañas informativas hacia la comunidad universitaria y también planes de formación.

#### *4.12.5. Universidad Politécnica de Valencia*

La universidad Politécnica de Valencia también tiene dos planes de igualdad. El segundo<sup>139</sup> se aprobó el 21 de diciembre de 2017 y su vigencia de 2017 a 2020. Se establece en el eje 6 la adopción de medidas para informar, prevenir y resolver las situaciones de acoso. Para ello, se contempla la difusión del protocolo de actuación, el desarrollo de medidas de sensibilización y prevención y la manifestación del compromiso institucional contra el acoso.

El protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo<sup>140</sup> se aprobó en mayo de 2014. Está formado por el preámbulo, los principios de actuación, las políticas de prevención, el procedimiento de actuación, la referencia legislativa y normativa técnica, y los anexos.

Tiene como objetivo definir e implantar un procedimiento de actuación ante las situaciones de acoso. Se reconoce la importancia de la representación sindical en la elaboración del protocolo. Además, el órgano encargado de aplicarlo en la Unidad de Igualdad.

Cuenta con un apartado específico para las medidas de prevención. Se difunde el protocolo por todos los canales de comunicación de la universidad, se divulgan documentos informativos y la declaración de rechazo ante estas actitudes, se realizan sesiones de formación, información y campañas específicas y se registran estadísticas de las intervenciones llevadas a cabo, de las evaluaciones y de las revisiones del funcionamiento del procedimiento.

---

<sup>139</sup> Universidad Politécnica de Valencia: *II Pla d'Igualtat (2017-2020) de la Universitat Politècnica de València*. Universidad de Valencia, Valencia, 2017.

<sup>140</sup> Unidad de Igualdad: *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, 2014.

## 4.13. Extremadura

### 4.13.1. Universidad de Extremadura

La universidad de Extremadura cuenta con dos planes de igualdad y el segundo<sup>141</sup> se aprobó en 23 de marzo de 2017. Para confrontar el acoso, se realiza un previo diagnóstico en el que se afirma que no existía un protocolo contra él. En el eje 7 se plantea la adopción de medidas para su prevención, detección, asistencia y protección a las víctimas, como la elaboración de un protocolo.

El protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género<sup>142</sup> se aprobó el 30 de mayo de 2017. Consta del preámbulo y fundamentos jurídicos, cuestiones generales, medidas de prevención, procedimiento y actuación, evaluación y revisión del protocolo, disposiciones y anexos.

Su objetivo es poner en marcha las medidas adecuadas para prevenir y actuar contra el acoso informando, formando y sensibilizando en materia además de garantizar la seguridad, integridad, dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas. El órgano encargado de implantar el protocolo es el Comité de Seguridad y Salud, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la Oficina para la Igualdad.

Tiene un apartado específico para explicar las medidas de prevención. Cuenta con acciones de difusión, información y comunicación del protocolo a través de la página web, de una guía rápida de orientación sobre las conductas de acoso y los procedimientos a llevar a cabo, y de campañas informativas y de concienciación. Se desarrollan acciones de formación, capacitación y concienciación dirigidas a la comunidad universitaria en materia de prevención, detección y eliminación de acoso para sensibilizar en buenas prácticas. Y por último, se elaboran de estudios sobre los factores psicosociales, las percepciones e incidencia del acoso en la universidad.

## 4.14. Galicia

### 4.14.1. Universidad de A Coruña

La universidad de A Coruña va por su segundo plan de igualdad<sup>143</sup>, aprobado el 3 de abril de 2019 con vigencia de 2019 a 2022. Se plantean medidas para combatir el acoso como el promover la contratación de empresas con protocolos de acoso, la elaboración de estudios sobre el tema y siendo la universidad acusación particular cuando surja un caso de acoso.

---

<sup>141</sup> Comisión de Igualdad: *II Plan de igualdad de la Universidad de Extremadura*. Universidad de Extremadura, Extremadura, 2016.

<sup>142</sup> Comisión de Igualdad: *Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad de Extremadura*. Universidad de Extremadura, Extremadura, 2017.

<sup>143</sup> Oficina para la Igualdad de Género, Vicerrectoría del Campus de Ferrol y Responsabilidad Social: *II Plan de Igualdade Da UDC*. Universidad de A Coruña, A Coruña, 2019.



El protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo<sup>144</sup> se aprobó el 26 de noviembre de 2013. Está compuesto por una introducción, declaración de principios, ámbito de aplicación, procedimiento, evaluación y seguimiento, vigencia y anexos.

Tiene como objetivo prevenir y eliminar el acoso con adopción de medidas adecuadas relacionadas con la formación, información, sensibilización y tramitación de denuncias y reclamaciones. Se recoge que la Comisión Asesora es la encargada de aplicar el protocolo y de activar el procedimiento.

No existe ningún apartado para hablar de las medidas de prevención ni se especifican dentro del documento.

#### 4.14.2. Universidad de Santiago de Compostela

La universidad de Santiago de Compostela tiene dos planes de igualdad. El segundo<sup>145</sup> se aprobó el 16 de diciembre de 2013 con vigencia desde el 2014 al 2018. En materia de acoso se establece el área 5 en el que se defiende la implantación de un protocolo contra este.

El protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género<sup>146</sup> se aprobó el 14 de noviembre de 2017. Cuenta con un preámbulo, el Capítulo I. Objetivos, principios de actuación, ámbito de aplicación y órganos competentes, el Capítulo II. Medidas de prevención de las situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad de género, el Capítulo III. Procedimiento de actuación en caso de denuncia y los anexos.

Su objetivo es informar, formar y sensibilizar a la comunidad universitaria, por un lado, y establecer un procedimiento eficiente para actuar ante estas situaciones, por otro. Los órganos competentes en aplicar el protocolo es la Oficina de Igualdad de Género y la Comisión de atención a las situaciones de acoso. Las personas miembros de estos órganos deben estar formadas en materia de acoso, prevención de riesgos, educación, psicología, medicina y derecho. No se menciona la presencia de profesionales del trabajo social.

Tiene un capítulo específico para tratar las medidas de prevención. Entre ellas, se debe informar de que existe este protocolo a la comunidad universitaria y a las empresas colaboradoras a través de un plan de comunicación. También se deben elaborar campañas de sensibilización y programas de formación en materia. Y por último, se deben poner en marcha evaluaciones sobre la salud física y psicológica, el clima laboral y los riesgos laborales.

---

<sup>144</sup> Oficina para la Igualdad de Género: *Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo na UDC*. Universidad de A Coruña, A Coruña, 2013.

<sup>145</sup> Comisión redactora: *II Plan e estratégico de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes da USC*. Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 2013.

<sup>146</sup> Universidad de Santiago de Compostela: *Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero da universidade de Santiago de Compostela*. Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 2017.

#### 4.14.3. Universidad de Vigo

La universidad de Vigo tiene dos planes de igualdad. El segundo<sup>147</sup> se aprobó en Consejo de Gobierno el 15 de abril de 2016 y su vigencia es de 2016 a 2019. Para combatir el acoso, existe el eje cuarto en el que se promueve un entorno en la universidad libre de acoso, la realización de estudios sobre acoso y se ofrece un servicio de asesoramiento y apoyo psicológico.

El protocolo marco de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo<sup>148</sup> se aprobó el 16 de diciembre de 2014 y se compone de un preámbulo, del Capítulo I. Cuestiones generales, el Capítulo II. Prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, el Capítulo III. Órganos competentes, el Capítulo IV. Procedimiento y los anexos.

El objetivo es prevenir el acoso con acciones de información, sensibilización, formación y asesoramiento. El órgano competente para la aplicación del protocolo es la Comisión contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Se requiere que se forme a sus miembros en materia de acoso y e igualdad entre mujeres y hombres, aunque no se menciona la presencia de trabajadoras/es sociales.

En cuanto a la prevención, sí se dedica un apartado para sus medidas, de las cuales destacan las campañas de sensibilización y formación y los cursos sobre prevención y actuación ante la producción de estos casos.

### 4.15. La Rioja

#### 4.15.1. Universidad de La Rioja

La universidad de La Rioja aún no ha diseñado ningún plan de igualdad, pues está en fase de elaboración. No obstante, ya llevan avanzado el diagnóstico<sup>149</sup>.

Sí que presenta un protocolo, el protocolo para la prevención y respuesta ante el acoso<sup>150</sup>, el cual fue aprobado en Consejo de Gobierno el 20 de julio de 2017. Está formado por una introducción, la política sobre prevención del acoso, los objetivos, el ámbito de aplicación, las definiciones, los derechos de las partes afectadas, la comisión de intervención en situaciones de acoso, las actuaciones preventivas, el procedimiento de actuación y respuesta ante los casos de acoso, las disposiciones adicionales y las disposiciones finales.

El objetivo se resume en prevenir y evitar los casos de acoso que se puedan producir con medidas de prevención, detección, atención y protección a las víctimas, además de sancionar a las

---

<sup>147</sup> Unidad de Igualdad: *II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo 2016/19*. Universidad de Vigo, Vigo, 2016.

<sup>148</sup> Universidad de Vigo: *Protocolo marco de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo de la Universidad de Vigo*. Universidad de Vigo, Vigo, 2014.

<sup>149</sup> Unidad de Igualdad: *Documentos*. Obtenido de Universidad de La Rioja, julio de 2019: <https://www.unirioja.es/igualdad/documentos.shtml>

<sup>150</sup> Servicio de Prevención de Riesgos Laborales: *Protocolo de la Universidad de La Rioja para la prevención y respuesta ante el acoso*. Universidad de La Rioja, La Rioja, 2017.

personas acosadoras. La Comisión de Intervención en Situaciones de Acoso es el órgano competente de aplica el protocolo, el cual no requiere que sus miembros tengan formación específica ni que estén presentes profesionales del trabajo social.

Las medidas preventivas se dividen en primarias y secundarias. Las primarias se basan en la difusión del protocolo, el desarrollo de campañas informativas y de programas de formación. Las secundarias se dirigen a elaborar acciones encaminadas a la resolución de conflictos interpersonales, al diseño de políticas de evaluación, planificación y gestión de los riesgos psicosociales y al mantenimiento de las formas organizativas que creen un clima laboral y académico favorable.

## **4.16. País Vasco**

### *4.16.1. Universidad del País Vasco*

La universidad del País Vasco cuenta con tres planes de igualdad. La vigencia del último<sup>151</sup> es desde el 2019 hasta el 2022. En cuanto a las acciones contra el acoso, no se menciona esta tipificación como tal pero sí las conductas sexistas y actitudes discriminatorias por razón de género, por lo que esas acciones se pueden aplicar a situaciones de acoso. De esta manera, se difunden los protocolos, se diseñan programas de prevención, se realizan campañas de información, sensibilización y concienciación, la promoción de un entorno seguro e inclusivo y la creación de un buzón para comunicar situaciones de acoso.

El protocolo contra las violencias de género<sup>152</sup> se aprobó el 7 de junio de 2018 y consta de un preámbulo, del Capítulo I. Ámbito de aplicación y definición de conceptos, del Capítulo II. Medidas de prevención, del Capítulo III. Procedimiento de actuación y de anexos.

Como finalidad, se persigue determinar mecanismos de detección y abordaje de situaciones de violencias de género. Es necesario recalcar que cuando se habla de violencias de género en este protocolo se está hablando también de violencias sexuales y de acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual. El órgano encargado de aplicar el protocolo es la Comisión para la atención de los casos de violencias de género, cuyas personas integrantes deberán recibir formación específica en materia.

Las medidas de prevención se recogen en un capítulo específico. En él, las acciones se basan en la información y sensibilización hacia la comunidad universitaria y empresas colaboradoras, difundiendo el protocolo en la página web de la universidad, en el correo electrónico y en los manuales de acogida. También en la concienciación y capacitación mediante charlas, debates, talleres y seminarios, con la elaboración de un código de buenas prácticas, de una guía de recursos universitarios y externos contra las violencias de género y con programas formativos. Por último, se desarrollan modelos de gestión organizativa estudiando el clima laboral, las intervenciones y sus

---

<sup>151</sup> Universidad del País Vasco: *III Plan de igualdad de mujeres y hombres UPV/EHU (2019-2022)*. Universidad del País Vasco, País Vasco, 2019.

<sup>152</sup> Universidad del País Vasco: *Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género*. Universidad del País Vasco, País Vasco, 2018.

consecuencias, implantando un buzón para dar propuestas o comunicar sobre situaciones de violencias, además de registrar todas las actuaciones llevadas a cabo en esta materia.

#### **4.17. Región de Murcia**

##### *4.17.1. Universidad de Murcia*

La universidad de Murcia presenta un plan de igualdad<sup>153</sup>, cuya vigencia es desde el 2013 al 2015. Se recogen acciones para combatir el acoso como formaciones, realizar un seguimiento al protocolo de actuación, elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales, llevar a cabo medidas de prevención y de detección y facilitar recursos de prevención y orientación psicológica.

El 12 de abril de 2018 se aprobó el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género<sup>154</sup>. Se compone de la exposición de motivos, de las disposiciones generales, del procedimiento de actuación, y de los anexos.

Su objetivo es prevenir, identificar y rectificar los casos de acoso sexual que se produzcan. El órgano competente para aplicar el protocolo es la Comisión de investigación y detección de conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

Como medidas preventivas, se desarrollan acciones de difusión e información. Entre ellas, la elaboración de una guía con criterios de detección de conductas, informando del protocolo, de las medidas adoptadas y de las consecuencias. Se difundirá por trípticos, la página web de la universidad, correos electrónicos, redes sociales, jornadas y talleres, etc. Asimismo, se realizarán acciones de sensibilización y formación en materia de acoso e igualdad para que se puedan identificar las conductas de acoso y saber gestionar las quejas. También serán importantes las campañas de sensibilización y de concienciación.

##### *4.17.2. Universidad Politécnica de Cartagena*

La universidad politécnica de Cartagena cuenta con un plan de igualdad<sup>155</sup> y su vigencia es de 2010 a 2011. Para la prevención y actuación frente al acoso, se establece que se debe elaborar una guía de buenas prácticas, comprometiéndose la universidad para ello y elaborando un protocolo.

---

<sup>153</sup> Unidad de Igualdad: *I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia*. Universidad de Murcia, Murcia, 2013.

<sup>154</sup> Secretaría General: *Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género de la Universidad de Murcia*. Universidad de Murcia, Murcia, 2018.

<sup>155</sup> Universidad Politécnica de Cartagena: *Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Universidad Politécnica de Cartagena (2010-2011)*. Universidad Politécnica de Cartagena, Cartagena, 2010.

El protocolo de actuación para la prevención de conflictos interpersonales y acoso laboral<sup>156</sup> se aprobó el 29 de julio de 2016. Consta de un preámbulo, del Título preliminar, del Título I. Prevención de conflictos interpersonales y acoso laboral, del Título II. Procedimiento de actuación ante posibles situaciones de acoso, de las disposiciones adicionales, de las disposiciones finales y de los anexos.

Su objetivo es determinar un procedimiento que guíe la actuación para prevenir, evitar y eliminar cualquier conflicto y acoso, gestionando las reclamaciones y elaborando las medidas necesarias. Los órganos competentes para aplicar el protocolo son el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la Unidad de Recursos Humanos, la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud. Deben recibir las personas integrantes formación en materia de resolución de conflictos interpersonales y prevención del acoso.

Existe un apartado específico para tratar las medidas de prevención en el que se contemplan acciones formativas sobre los riesgos psicosociales, la detección de situaciones de acoso, su prevención y la difusión del dicho protocolo.

#### **4.18. Entrevista a la Secretaría de Igualdad y Juventud de CCOO de Zaragoza**

Se ha entrevistado a la Secretaria de Igualdad y Juventud de CCOO de Zaragoza para conocer su punto de vista en cuanto a la relevancia de las intervenciones en la elaboración de los planes de igualdad y de los protocolos contra el acoso sexual.

CCOO es un sindicato mayoritario que participa en la negociación colectiva representando y defendiendo a las trabajadoras y trabajadores. La función de la persona entrevistada es ser responsable del departamento de Igualdad, centrándose en la interlocución con la parte social y con la parte institucional como las administraciones públicas.

A la hora de tratar el acoso sexual, siguen la definición de la última normativa contando con las diferentes graduaciones dependiendo de la gravedad de los acontecimientos. Declara que no se puede hablar de un perfil concreto de persona acosada y de persona acosadora, ya que víctima y acosador puede ser cualquier persona debido a la sociedad patriarcal, resaltando que las víctimas suelen ser mujeres y los acosadores los hombres. Lo que añade al respecto es lo siguiente:

*“Normalmente las víctimas vienen de una situación de mucha precariedad porque no vienen al principio, vienen en un momento en el que no pueden más. Entonces, muchas veces el encontrar u ofrecer una solución es más complicado porque ya están muy deterioradas física y emocionalmente”.*

En cuanto a la elaboración de las normativas sobre acoso sexual, planes de igualdad y protocolos, declara que, aunque en la legislación sí se obliga a establecer un ambiente de trabajo libre de violencias y de acoso y a que existen y se negocian protocolos, es necesario seguir implantándolos:

---

<sup>156</sup> Universidad Politécnica de Cartagena: Protocolo de actuación para la resolución de conflictos interpersonales y prevención del acoso laboral de la Universidad Politécnica de Cartagena. Universidad Politécnica de Cartagena, Cartagena, 2016.

*“Hay que seguir trabajando en ellos porque, si no, no se seguirían dando casos. En la práctica funcionan, pero hay muchas empresas que se lavan las manos, no quieren poner en funcionamiento esa prevención”.*

Además, observa que técnicamente y en lo que concierne al contenido, se sigue la teoría correctamente. Falla la voluntad de las organizaciones para intervenir e identifica como posible alternativa una mayor intervención por parte de la representación de los y las trabajadoras y por parte de los poderes públicos para obtener un mayor control sobre su aplicación.

Considera que el papel del trabajo social puede ser importante a la hora de escuchar a las personas y en los procesos de mediación cuando fueran necesarios. Sobre todo desde una perspectiva de género, ya que la propia LOIMH exige su transversalidad en todos los ámbitos, incluido el laboral.

En su opinión, la representación de los y las trabajadoras es muy importante en las intervenciones ante las situaciones de acoso sexual. Es primordial tener en cuenta la opinión de la víctima para no perjudicarla más y se ha de poner en marcha cuanto antes el protocolo. La activación del protocolo debe tener estadios de consulta y evitar que sea la víctima la que se traslade de la empresa o del departamento. Recalca el contacto permanente con la víctima y la coordinación entre todas las organizaciones u comisiones para que la resolución sea exitosa, además de actuar con rapidez, sigilo y profesionalidad.

*“En general creo que la representación de los y las trabajadoras debemos tener sensibilidad, formación en temas de género y debemos actuar en vez de mirar a otro lado. Por parte de las organizaciones, creo que deben hacer lo mismo y que el acosador sea el responsable, el culpable, y que no lo sea la víctima a todos los efectos”.*

## **5. ACOSO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES: RESULTADOS**

En total se han analizado 41 planes de igualdad y 44 protocolos contra el acoso de las 44 universidades españolas estudiadas. Las universidades que aún no poseen un plan de igualdad son la universidad de Almería, la universidad de Castilla y La Mancha y la universidad de La Rioja. El análisis se ha centrado sobre todo en las medidas de prevención planteadas y en la presencia de profesionales de trabajo social en la implantación de estos documentos para actuar frente al acoso sexual, por lo que los objetivos planteados en la primera parte de la investigación se han cumplido satisfactoriamente.

Todas las universidades cuentan con departamentos específicos para dedicar los temas de igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, la accesibilidad a ellos no ha resultado ser del todo sencilla en la mayoría de ellas, debido a la cantidad de páginas a las que hay que entrar previamente hasta dar con la deseada. Su ubicación no es clara ni sencilla en la mayoría de los casos.

Además, algunos documentos cuentan con fechas antiguas y fuera del plazo de vigencia de aplicación, sin que se señale que se está trabajando en las próximas renovaciones. Por el contrario, hay universidades que cuentan con varias actualizaciones de los planes y protocolos, con sus correspondientes seguimientos y evaluaciones. También hay universidades con planes y protocolos

recientes, lo que indica un retraso en la elaboración de estos documentos debido a que la LOIMH<sup>157</sup> ya establecía que se debían implantar a partir de 2007.

Los protocolos y planes de igualdad están dirigidos a todo personal docente e investigador, a personal de administración y servicios, a personal en formación, a personal becario, a personal contratado en proyectos de investigación, a estudiantes y a cualquier persona que preste servicios en la universidad. Como requisito, el protocolo se aplica en los casos en los que una de las partes sea perteneciente a la comunidad universitaria y cuando se produzca dentro de las instalaciones o fuera de ellas si entra dentro de una actividad o servicio organizado por la universidad.

En cuanto a los planes de igualdad, en ellos suele aparecer un eje de actuación dedicado a combatir el acoso o, en su defecto, se diseñan medidas y objetivos dentro de otras líneas estratégicas. Siempre contemplando que el acoso sexual es un aspecto muy importante a tratar dentro de la persecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

La mayoría de las medidas se basan en la elaboración (o revisión) de un protocolo de prevención y actuación, en el cual se desarrollen con más amplitud esas acciones. No obstante, en otros planes de igualdad sí se especifican actuaciones a llevar a cabo. Por ejemplo, la difusión, sensibilización, prevención, protección, manifestación del compromiso público contra estas actitudes, realización de actividades formativas y campañas informativas, oferta de recursos para la orientación, atención psicológica y derivación, prioridad de contratación a empresas con protocolos incorporados, elaboración de estudios y códigos de buenas prácticas, canalización de denuncias, etc. No obstante, no todos los planes de igualdad recogen todas estas medidas, pues hay algunos que son más completos y extensos y otros que son más escasos. Asimismo, el situar el acoso en un eje específico o ubicarlo dentro de otro demuestra la relevancia que se le da a este tema, asumiendo que si se trata el acoso de forma independiente se dedica más tiempo y motivación que si fuese al contrario. Por otro lado, como se ha comentado anteriormente, se observa que existen varios planes de igualdad antiguos con sus correspondientes renovaciones estancadas, aunque otras universidades se han encargado de realizar varios y estar al día en sus elaboraciones.

Respecto a los protocolos de prevención y actuación, la mayoría cuentan con una estructura parecida y siguiendo la teoría recomendada para su elaboración<sup>158</sup>. No obstante, enfocando el análisis en las medidas de prevención, no todos los protocolos poseen un apartado específico para ellas y en los que sí, hay algunos en los que las medidas solo están enunciadas, es decir, no se desarrollan impidiendo conocer cómo sería su desarrollo. En ocasiones, cuando esto ocurre es porque las medidas están explicadas previamente en el plan de igualdad de la universidad correspondiente, pero no se especifica en el protocolo y no siempre es así.

---

<sup>157</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

<sup>158</sup> Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. O. Cit.

Las medidas de prevención consideradas en los protocolos son similares a las que se han explicado en los planes de igualdad, aunque de forma más completa en algunos de ellos. La difusión es una de las medidas más comunes y se preocupa por que llegue a toda la comunidad universitaria a través de diferentes canales. No obstante, se detecta una carencia, ya que durante el proceso de investigación ha resultado difícil encontrar algunos protocolos en las páginas web (incluso los propios apartados relativos a las unidades de igualdad), por lo que se deduce que la divulgación de estos documentos puede no ser del todo eficaz.

La sensibilización de la comunidad universitaria para fomentar una cultura de igualdad es otra de las medidas más recurrentes. Se lleva a cabo a través de campañas generales y específicas a lo largo de los años académicos centrándose en la detección de situaciones de acoso y en cómo actuar ante ellos, además de desarrollar diferentes talleres, cursos y seminarios. Además, se realizan de manera pública manifestaciones rechazando el acoso y creando códigos de buenas conductas.

También se abren vías de asesoramiento, información y consulta para aquellas personas que lo soliciten aun sin haber sido víctimas de acoso.

Otra de las medidas más comunes es la elaboración de estudios sobre la incidencia del acoso sexual, el conocimiento sobre los riesgos psicosociales, las consecuencias y la percepción de la comunidad universitaria sobre el acoso sexual en el entorno universitario.

En general, los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso sexual siguen los pasos a dar que se recogen en la teoría para su elaboración. No obstante, se observan algunas carencias o medidas que pueden llegar a ser problemáticas en algunos de ellos. Se explica a continuación:

En primer lugar, las definiciones recogidas de acoso sexual en algunos protocolos siguen las determinadas en la normativa<sup>159</sup>, pero sin indagar en sus causas. Esto facilitaría desarrollar las medidas, ya que, si se conoce el porqué del acoso sexual, se pueden realizar actividades incidiendo en la raíz del problema haciendo desaparecer su incidencia, en vez de tratarlo de manera más superficial. Además, en ocasiones no se describen ejemplos de comportamientos y actitudes características del acoso sexual como lo indica la teoría<sup>160</sup>. Esto ayuda a que la víctima pueda verse reflejada para decidirse a denunciar.

En bastantes de los protocolos se expone la mediación como medida efectiva para algunos casos de acoso. Sin embargo, como se indica en el plan de igualdad de la universidad de Girona, la mediación es un método de resolución de conflictos no apropiada en este tipo de situaciones. ¿Por qué? Porque existe una desigualdad entre ambas partes en los casos de acoso y “el enfrentamiento directo entre una persona presuntamente víctima de acoso y la persona presuntamente acosadora puede implicar un elevado coste psicológico y emocional para la víctima, motivo por el cual se suele desaconsejar este formato de resolución a no ser que la petición de mediación provenga de la persona denunciante”<sup>161</sup>.

---

<sup>159</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

<sup>160</sup> Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. Op. Cit.

<sup>161</sup> Universidad de Girona: *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Op. Cit., pág 62.



También se suele contemplar el traslado de centro o de puesto de trabajo para las víctimas. En algunos protocolos se expone esta acción como medida de separación y evitación de la incomodidad y coste psicológico que se pudiese dar tras una situación de acoso al seguir trabajando juntos. Sin embargo, a no ser que la víctima lo prefiera así y sea ella quien lo solicite, es una medida que provoca más costes hacia la persona acosada en vez de garantizar su comodidad, dignidad y seguridad. El que se movilice a la víctima en vez de a la persona acosadora origina una sensación de impunidad ante esta última, al no sufrir este tipo de consecuencia directa. Además, tanto la teoría<sup>162</sup> como la secretaria de CCOO indican que el traslado como medida cautelar debe ser de la persona denunciada siempre que sea posible.

Otro de los aspectos a recalcar, es la consideración de la carga de la prueba invertida. En los protocolos se sostiene que deben existir indicios y pruebas de que ha existido una situación de acoso para que el procedimiento de la denuncia se active y se lleve a cabo. Sin embargo, en muy pocos protocolos se expresa de forma manifiesta el artículo 96 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social<sup>163</sup>, en el cual se establece que la carga de la prueba en casos de acoso se invierte en el momento en el que hay indicios. Esto quiere decir que es la persona acosadora quien debe demostrar que no ha realizado tal acto, en vez de ser la víctima quien pruebe los hechos. El que no aparezca esta explicación en los protocolos puede transmitir una sensación de vulnerabilidad hacia las víctimas potencialmente denunciadas, sobre todo en los casos en los que por la situación no se pueden recabar pruebas. Si la víctima no tiene pruebas, puede no decidirse a denunciar debido a que el procedimiento diseñado no va a garantizarle una seguridad y confianza que necesita a la hora de poner un procedimiento de tal envergadura. Las universidades que cuentan con la carga de la prueba invertida es la universidad de Rovira i Virgili, la universidad de Valencia, la universidad de Miguel Hernández, la universidad de Jaume I y la universidad de Extremadura.

La perspectiva de género en los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso es un aspecto fundamental para su elaboración. En los planes de igualdad se llevan a cabo diagnósticos teniendo en cuenta esta variable y lo mismo se debería realizar con los protocolos. Sin embargo, en los protocolos normalmente se habla de persona acosada y persona acosadora, de forma neutral (por ello se ha hablado hasta el momento con estos términos). Aunque es difícil hablar de perfiles, sí se conoce que las víctimas de acoso sexual suelen ser las mujeres y que las personas acosadoras suelen ser los hombres<sup>164</sup>. Esto puede confundir a la hora de poner en marcha acciones de información, sensibilización y formación al no darle el enfoque correcto, es decir, al no mantener una perspectiva de género. Asimismo, también es importante que cuando una víctima lea un protocolo de acoso sexual para aplicarlo se pueda sentir identificada y menos culpable y avergonzada, al transmitir el dicho documento que es un problema social y no personal como explica el modelo sociocultural visto en el marco teórico<sup>165</sup>, ya que una consecuencia de vivir este acontecimiento es reaccionar evitando lo que piensan que sería una situación peor por no ser creídas o incluso despedidas. Es

---

<sup>162</sup> Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. Op. Cit.

<sup>163</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. «BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

<sup>164</sup> European Commission: *Sexual harassment in the workplace in the European Union*. Employment & social affairs, 1998.; VVAA., Bosch, E. (Dir.): *El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Instituto de la Mujer, Islas Baleares, 2009.; VVAA.: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Instituto de la Mujer, Madrid, 2004.

<sup>165</sup> Cuenca Piqueras, C.: *El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género*. Op. Cit.

sabido que en la sociedad existe un clima de desconfianza hacia las mujeres que se deciden a denunciar, además de intentar culpabilizar a la víctima cuando salen a la luz situaciones de este tipo debido al pensamiento machista existente en la sociedad. La universidad de las Islas Baleares es el único centro que cuenta con esta perspectiva en la elaboración de su protocolo.

Las comisiones encargadas de aplicar los protocolos y las medidas contra el acoso sexual apenas se componen de trabajadoras y trabajadores sociales. Solo se han encontrado dos universidades en las que se hace mención y son la universidad de Almería y la universidad de Sevilla. La universidad de Pablo de Olavide de Sevilla también cuenta con el departamento de servicios sociales para la elaboración del plan de igualdad. Aunque en la mayoría sí se mencionan a personas especializadas en materia de igualdad de género y de acoso, en otras universidades no se incluye el requisito de que las personas pertenecientes a las comisiones necesiten estar formadas en esta materia. Es muy importante que las personas que traten con este tipo de situaciones, al igual que cualquier otro caso de discriminación de género, conozcan y dominen las relaciones de género y posean perspectiva de género para llevar a cabo una intervención adecuada evitando cualquier reproducción sexista causada por la desinformación, ignorancia y prejuicios.

La correcta intervención de profesionales es clave para que se resuelva una situación de acoso con mayor rapidez y con las menos consecuencias posibles para la víctima. Como indica la secretaria de igualdad y juventud de CCOO, se debe tener en cuenta en todo momento el punto de vista de la víctima y coordinarse de manera eficiente con todas las organizaciones necesarias, respetando todos los derechos establecidos. La sensibilidad, formación, profesionalidad y el tener una perspectiva de género son características necesarias para intervenir en una situación de acoso sexual. Características que reúne un o una trabajadora social. Esta profesión fomenta cambios sociales y gestiona relaciones interpersonales, estando incluidas también las originadas en los contextos laborales<sup>166</sup>. Aplicando sus funciones, es capaz de identificar, diagnosticar y contextualizar los casos de acoso, proporcionando las soluciones y recursos adecuados, además de ser una figura que genera confianza y seguridad a las personas usuarias en toda intervención. Asimismo, puede actuar desde acciones preventivas incidiendo en el clima organizacional para que ninguna persona trabajadora acose y para que ni ninguna persona trabajadora tolere el acoso. Por lo tanto, el trabajo social es una profesión que puede acompañar a la víctima de acoso en la obtención de recursos que necesite (ya sea derivando a otras entidades o proporcionándoselos desde la propia organización) y que puede potenciar su desarrollo tanto profesional como personal desde el empoderamiento.

El que durante la revisión de los planes de igualdad y los protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexual se haya identificado una omisión casi total de la presencia de este tipo de profesionales, cuando se ha observado en el marco teórico que son profesionales formados para intervenir, quizá se deba al desconocimiento o a la falta de esta profesión en entornos laborales. En el mismo Grado en Trabajo social no se trata la posibilidad de trabajar en empresas o intervenir en las relaciones laborales, independientemente de que sean entidades públicas o privadas. Otra alternativa es especializarse en relaciones de género, como lo permite el Máster en Relaciones de género para convertirse en agentes de igualdad, profesión también válida para estas

---

<sup>166</sup> Urra Canales, M.: *Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias*. Op. Cit.

situaciones. En los documentos sí se hace mención a personas especializadas en materia de igualdad de género, pues es imprescindible para trabajar desde el empoderamiento y desde la perspectiva de género y la figura de agente de igualdad es una profesión que debe fomentar la sensibilización y educación en igualdad de género, incidiendo en la erradicación de las discriminaciones y agresiones sexistas.

De esta manera, se propone una revisión de medidas más profundas en la elaboración de futuros protocolos y planes de igualdad desde la perspectiva de género. Se observa una declaración de intenciones por parte de las universidades españolas para combatir el acoso sexual, pero no es suficiente. Para empezar, se deberían especificar y desarrollar más las medidas enunciadas en los documentos, pues en algunos de ellos ni siquiera existe un apartado dedicado exclusivamente a ellas. Las medidas de prevención son necesarias para evitar que se produzcan estas situaciones y se le debe dar la relevancia que se merece. Las medidas, además, deben ir acompañadas de una perspectiva de género, conociendo que suelen ser ellas las acosadas y ellos los acosadores y teniendo presente las raíces de este tipo de comportamientos para efectuar de manera más efectiva las acciones. Algunos ejemplos:

- Facilitar la accesibilidad a los documentos y recursos dedicados a sensibilizar y combatir el acoso sexual para que la difusión de los mismos sea eficiente.
- Intervenir en el clima laboral formando en igualdad de género, creando una cultura de igualdad y eliminando cualquier rastro de comentarios, imágenes, chistes y comportamientos sexistas.
- Ofertar vías de comunicación para informar y asesorar cuando sea necesario.
- Revisar el número proporcional de mujeres y hombres en los puestos de trabajo.
- Formar al personal para que cualquiera sepa detectar y actuar frente a situaciones de acoso sexual.
- Derivar cuando haya situaciones de acoso sexual a los departamentos o entidades correspondientes.
- Empoderar a las víctimas de acoso sexual para disminuir las consecuencias psicosociales que conlleva el vivir una situación de acoso sexual.
- Sancionar a la persona acosadora y, si sigue trabajando, trabajar con ella en materia de igualdad de género.

Asimismo, es necesario reclamar la profesión de trabajo social en los contextos laborales, debido a que existe una gran desinformación de que los y las trabajadoras sociales son profesionales aptas para intervenir en las relaciones laborales. En las propias composiciones de las comisiones de igualdad se nota su ausencia, por lo que las personas trabajadoras, el Colegio de Trabajo social y el propio Grado en Trabajo social debe promover su función ya que están formadas para ello. Asimismo, los y las trabajadoras sociales deben seguir formándose en perspectiva de género para poder ejercer las funciones de agente de igualdad y abrirse un camino para intervenir en las organizaciones, en general, y en los procedimientos contra el acoso sexual, en específico.

## 6. CONCLUSIONES

En conclusión, con esta investigación se ha intentado conocer con mayor profundidad los contenidos de los planes de igualdad y protocolos de las universidades españolas en materia de acoso sexual para identificar si existen aspectos a mejorar. El acoso sexual en el trabajo es una reproducción de las discriminaciones y violencias contra las mujeres de la sociedad en el ámbito laboral y es primordial intervenir para hacer desaparecer cualquier rastro patriarcal. En este caso, en el contexto laboral.

Se ha visto que existen herramientas para combatir estas actitudes y comportamientos, como son los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso sexual, pero es necesario que su elaboración, además de ser una declaración de intenciones, sea un instrumento útil y realmente eficaz contra el acoso. Por ello, se deben realizar desde la perspectiva de género y garantizando siempre los derechos de la víctima para no sumar más consecuencias de las ya existentes cuando se da un caso de este tipo. Las medidas recogidas en ellos no solo deben ser una enumeración, sino que se deben plantear y planificar teniendo en cuenta el contexto y persiguiendo el objetivo de lograr una cultura de igualdad en la comunidad universitaria eliminando cualquier manifestación de discriminación o violencia contra las mujeres.

Asimismo, también es muy importante conocer las funciones de los y las trabajadoras sociales, pues son unas figuras válidas y aptas para intervenir en estas situaciones. Se desaprovecha su potencial debido al desconocimiento y los procedimientos podrían ser más ricos al incorporar este tipo de profesionales.

Por último, se reconoce que este TFG es una revisión de los documentos de las universidades españolas para combatir el acoso sexual y que no se puede conocer cómo son realmente de eficaces al no haber estudiado las denuncias ni sus seguimientos. Por lo tanto, en línea con esta investigación, se propone como sugerencia para el futuro investigar y comparar estos protocolos con sus correspondientes aplicaciones para detectar si realmente se llevan a cabo y si sus medidas han conseguido prevenir y actuar contra al acoso sexual.

## REFERENCIAS

Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social: *Protocolo de Actuación Frente al Acoso*. Universidad de Cantabria, Cantabria, 2016.

Berger, P.; Luckmann, T.: *La construcción social de la realidad*. Amorrortu, Buenos Aires, 1986.

Comisión de Igualdad: *II Plan de igualdad de la Universidad de Extremadura*. Universidad de Extremadura, Extremadura, 2016.

Comisión de Igualdad: *II Plan de igualdad entre mujeres y hombres*. Universidad de Córdoba, Córdoba, 2018.

Comisión de Igualdad: *Plan de igualdad entre mujeres y hombres*. Universidad de Salamanca, Salamanca, 2007.

Comisión de Igualdad: *Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad de Extremadura*. Universidad de Extremadura, Extremadura, 2017.

Comisión redactora: *II Plan e estratégico de igualdad de oportunidades entre mulleres e homes da USC*. Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 2013.

Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, 2007.

Consejo General del Trabajo Social: *Código Deontológico de Trabajo Social*. 2012.

Constitución Española, 1978. «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Cuenca Piqueras, C.: *El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 2017.

De Beauvoir, S.: *El Segundo Sexo*. Cátedra, Madrid, 2005.

Delegación del Rector para la Igualdad de Género: *Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería*. Universidad de Almería, Almería, 2018.

Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social: *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género en la universidad de Málaga*. Universidad de Málaga, Málaga, 2017.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

European Commission.: *Sexual harassment in the workplace in the European Union*. Employment & social affairs, 1998.

Fontenla, M.: *¿Qué es el patriarcado?* Obtenido de Mujeres en Red. El periódico feminista, marzo de 2008: <http://www.mujaresenred.net/spip.php?article1396>

Fundación Mujeres: *Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2016*. Universidad Internacional de Andalucía, Sevilla, 2014.

Igualdad en la empresa: *Herramienta de apoyo n°9: “Acoso sexual y acoso por razón de sexo”*. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, Madrid, 2019.

Igualdad en la empresa: *Herramientas de apoyo*. Obtenido de Igualdad en la empresa, 2019: <http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/home.htm>

Igualdad en la empresa: *Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad en las empresas*. Obtenido de Igualdad en la empresa, 2019: <http://www.igualdadenaempresa.es/faq/respuestas.htm#q10>

Jiménez Carrasco, I.; Lorente Molina, B.: *Género e intervención social. Convergencias y sentidos*. Centro Universitario de Estudios Sociales, España, 2003.

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. «BOE» núm. 102, de 29 de abril de 1986.

Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. «BOE» núm. 76, de 29 de marzo de 2019.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. «BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. «BOA» núm. 132, de 10 de julio de 2019, «BOA» núm. 209, de 29 de agosto de 2018.

Ley de 9/2019, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. «BOE» núm. 269, de 7 de noviembre de 2018.

Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. «BON» núm. 71, de 11 de abril de 2019.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. «BOE» núm. 281, de 24 de noviembre de 1995.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Likadi: *Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo*. Universidad Internacional de Andalucía, Sevilla, 2015.

Millet, K.: *La política sexual*. Cátedra, Madrid, 2010.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. Igualdad en la empresa, 2015.

Moreno Jiménez, B.; Báez León, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010.

Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. 1948.

Naciones Unidas. *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. 1995.

Observatorio de Igualdad de Género: *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad de Zaragoza*. Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2014.

Oficina de Prevenció de Riscos Laborals: *Protocol d'actuació en cas de posible assetjament*. Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, 2016.

Oficina para la Igualdad de Género, Vicerrectoría del Campus de Ferrol y Responsabilidad Social: *II Plan de Igualdade Da UDC*. Universidad de A Coruña, A Coruña, 2019.

Oficina para la Igualdad de Género: *Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo na UDC*. Universidad de A Coruña, A Coruña, 2013.

Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: *Propuesta del II Plan de igualdad de la Universidad de las Islas Baleares 2019-2021*. Universidad de las Islas Baleares, Islas Baleares, 2019.

Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: *Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por motivo de la orientación sexual*. Universidad de las Islas Baleares, Islas Baleares, 2018.

OIT: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, núm. 111, 1958.

OIT: Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, núm. 190, 2019.

Pastor-Seller, E.; Sánchez-Juárez, M. D.: "Trabajo social y agente de igualdad: Análisis de competencias, sinergias, potencialidades y oportunidades laborales y profesionales", *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* núm 1, 2014.

Pérez del Río, T.: “La violencia de género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* núm 91, 2007.

Pernas Riaño, B.: “Las raíces del acoso sexual en el trabajo”, *Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género*. Federación de Enseñanza de CCOO, Madrid, 2000, pág 24.

Politikon.: *1. Participación de hombres y mujeres en el mercado laboral*. Obtenido de Youtube, 2016: <https://www.youtube.com/watch?v=o4TIBzQ3QnA>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. «BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. «BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Rectorado: *Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo en la Universidad Politécnica de Madrid*. Universidad Politécnica de Madrid, Madrid, 2016.

Rectorado: *Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la UCLM*. Universidad Castilla-La Mancha, Castilla La Mancha, 2016.

Salazar, O.; Agudo, M.: *Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Córdoba*. Universidad de Córdoba, Córdoba, 2015.

Sancho Sora, A.: *El trabajo de la mujer en la industrialización (Siglo XIX)*. Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2019.

Secretaría General: *Acord d'aprovació del Pla d'igualtat entre dones i homes 2017-2020 de la Universitat Miguel Hernández*. Universidad Miguel Hernández, Elche, 2017.

Secretaría General: *Acuerdo de aprobación del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández*. Universidad Miguel Hernández, Elche, 2015.

Secretaría General: *Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género de la Universidad de Murcia*. Universidad de Murcia, Murcia, 2018.

Secretariado de Igualdad y Conciliación: *Protocolo de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso*. Universidad de Granada, Granada, 2016.



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales: *Protocolo de la Universidad de La Rioja para la prevención y respuesta ante el acoso*. Universidad de La Rioja, La Rioja, 2017.

Taylor, S.J.; Bodgan, R.: "Introducción a los métodos cualitativos de investigación". Paidós, Barcelona, 1994.

Unidad de Igualdad de Género: *I Plan de igualdad de género de la universidad de La Laguna (2014-2017)*. Universidad de La Laguna, La Laguna, 2013.

Unidad de Igualdad de Género: *Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad en la Universidad de Girona*. Universidad de Girona, Girona, 2017.

Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada: *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR*. Universidad de Granada, Granada, 2011.

Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres: *II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la universidad de Cádiz*. Universidad de Cádiz, Cádiz, 2019.

Unidad de Igualdad: *Documentos*. Obtenido de Universidad de La Rioja, julio de 2019: <https://www.unirioja.es/igualdad/documentos.shtml>

Unidad de Igualdad: *I Plan de igualdad de la universidad de Oviedo*. Universidad de Oviedo, Oviedo, 2013.

Unidad de Igualdad: *I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia*. Universidad de Murcia, Murcia, 2013.

Unidad de Igualdad: *II Plan de igualdad de género de la UC3M*. Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 2017.

Unidad de Igualdad: *II Plan de igualdad de género de la universidad de Málaga*. Universidad de Málaga, Málaga, 2014.

Unidad de Igualdad: *II Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Universidad de Jaén, Jaén, 2016.

Unidad de Igualdad: *II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidade de Vigo 2016/19*. Universidad de Vigo, Vigo, 2016.

Unidad de Igualdad: *III Pla d'igualtat 2019-2022 de la Universitat de València*. Universidad de Valencia, Valencia, 2019.

Unidad de Igualdad: *Plan de Igualdad*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2015.

Unidad de Igualdad: *Plan de igualdad*. Universidad Politécnica de Madrid, Madrid, 2017.

Unidad de Igualdad: *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, 2014.

Unidad de Igualdad: *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Carlos III de Madrid*. Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 2013.

Unidad de Igualdad: *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la universidad complutense de Madrid*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2016.

Unidad de Igualdad: *Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de la UAM*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2015.

Unidad de Igualdad: *Segundo Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2015.

Unidad para la Igualdad de Género: *I Plan de igualdad de la universidad de Huelva*. Universidad de Huelva, Huelva, 2011.

Universidad de Alicante: *3º Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante*. Universidad de Alicante, Alicante, 2018.

Universidad de Alicante: *Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual de la universitat d'Alacant*. Universidad de Alicante, Alicante, 2015.

Universidad de Almería: *Plan de Igualdad*. Obtenido de Universidad de Almería, julio de 2019: <http://www.igualdad.ual.es/index.php/plan-de-igualdad>

Universidad de Barcelona: *II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la universidad de Barcelona*. Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona, Barcelona, 2011.

Universidad de Barcelona: *Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas*. Universidad de Barcelona, Barcelona, 2019.

Universidad de Cádiz: *Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la universidad de Cádiz*. Universidad de Cádiz, Cádiz, 2019.

Universidad de Cantabria: *Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la universidad de Cantabria*. Universidad de Cantabria, Cantabria, 2009.

Universidad de Castilla-La Mancha: *Estudiantes y Responsabilidad Social*. Obtenido de Universidad Castilla-La Mancha, julio de 2019: [https://www.uclm.es/misiones/laucm/organosdegobierno/consejogobierno/comisiones/comisiones\\_vers](https://www.uclm.es/misiones/laucm/organosdegobierno/consejogobierno/comisiones/comisiones_vers)

Universidad de Girona: *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Universidad de Girona, Girona, 2009.

Universidad de Huelva: *Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la universidad de Huelva*. Universidad de Huelva, Huelva, 2019.

Universidad de Jaén: *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista en la universidad de Jaén*. Universidad de Jaén, Jaén, 2013.

Universidad de La Laguna: *Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista de la universidad de La Laguna*. Universidad de La Laguna, La Laguna, 2019.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria: *Plan de Igualdad de Género de la ULPGC (2016-2019)*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas, 2016.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria: *Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo-género*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas, 2017.

Universidad de Oviedo: *Protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, creencias o cualquier otro motivo en el ámbito de la Universidad de Oviedo*. Universidad de Oviedo, Oviedo, 2018.

Universidad de Salamanca: *Reglamento interno de prevención del acoso en el entorno laboral de la universidad de Salamanca*. Universidad de Salamanca, Salamanca, 2014.

Universidad de Santiago de Compostela: *Protocolo de prevención e actuación frente ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero da universidade de Santiago de Compostela*. Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 2017.

Universidad de Sevilla: *II Plan de igualdad de la universidad de Sevilla*. Universidad de Sevilla, Sevilla, 2014.

Universidad de Sevilla: *Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la Universidad de Sevilla*. Universidad de Sevilla, Sevilla, 2018.

Universidad de Valencia: *Protocol d'actuaci'enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València*. Universidad de Valencia, Valencia, 2012.

Universidad de Valladolid: *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Uva 2012-2014*. Universidad de Valladolid, Valladolid, 2014.

Universidad de Valladolid: *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad de Valladolid*. Universidad de Valladolid, Valladolid, 2014.

Universidad de Vigo: *Protocolo marco de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo de la Universidad de Vigo*. Universidad de Vigo, Vigo, 2014.

Universidad de Zaragoza: *Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza*. Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2016.

Universidad del País Vasco: *III Plan de igualdad de mujeres y hombres UPV/EHU (2019-2022)*. Universidad del País Vasco, País Vasco, 2019.

Universidad del País Vasco: *Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género*. Universidad del País Vasco, País Vasco, 2018.

Universidad Jaume I: *II Plan d'Igualtat de la Universitat Jaume I 2016-2020*. Universidad Jaume I, Castellón, 2016.

Universidad Jaume I: *Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere a la universitat Jaume i de Castelló*. Universidad Jaume I, Castellón, 2017.

Universidad Pablo de Olavide: *II Plan de igualdad entre mujeres y hombres 2017-2020*. Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, 2017.

Universidad Pablo de Olavide: *Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide y de los Centros vinculados a la misma*. Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, 2016.

Universidad Politécnica de Cartagena: *Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Universidad Politécnica de Cartagena (2010-2011)*. Universidad Politécnica de Cartagena, Cartagena, 2010.

Universidad Politécnica de Cartagena: *Protocolo de actuación para la resolución de conflictos interpersonales y prevención del acoso laboral de la Universidad Politécnica de Cartagena*. Universidad Politécnica de Cartagena, Cartagena, 2016.

Universidad Politécnica de Valencia: *II Pla d'Igualtat (2017-2020) de la Universitat Politècnica de València*. Universidad de Valencia, Valencia, 2017.

Universidad Pompeu Fabra: *Protocolo para prevenir y solucionar conflictos en materia de violencia machista, homofobia, bifobia y transfobia*. Obtenido de Universidad Pompeu Fabra, julio de 2019: <https://seuelectronica.upf.edu/protocol-per-prevenir-i-solucionar-conflictos-en-materia-de-violencia-masclista-homofobia-bifobia-i-transfobia>

Universidad Pompeu Fabra: *Segundo Plan de igualdad Isabel de Villena (2018-2022)*. Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, 2018.

Universidad Pública de Navarra: *Protocolo para la prevención, detección, y actuación en los supuestos de acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad Pública de Navarra*. Universidad Pública de Navarra, Navarra, 2016.

Universidad Rovira i Virgili: *II Plan de igualdad de la Universidad Rovira i Virgili*. Publicaciones URV, Tarragona, 2012.

Universitat Autònoma de Barcelona: *IV Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona Quadrienni 2019-2023*. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, 2019.

Universitat Autònoma de Barcelona: *Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista*. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, 2018.

Urbón Ladrero, E.: *Acoso sexual en el ámbito laboral*. I Jornada sobre Violencia sexual contra las Mujeres en Aragón, Zaragoza, 2019.

Urra Canales, M.: *Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias*. Fundación Universitaria Monserrate, Bogotá, 2013.

Vicerrectorado de Ordenación Académica: *III Pla d'Igualtat de Gènere de la UPC*. Universidad Politécnica de Cataluña, Barcelona, 2016.

Vicerrectorado de Proyección Social y Cultural: *III Plan de Acción para la Igualdad de Género 2010/2011*. Universidad Pública de Navarra, Navarra, 2010.

Vicerrectorado de Relaciones Institucionales: *Protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la UPC*. Universidad Politécnica de Cataluña, Barcelona, 2013.

Viveros Vigoya, M.: "La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación", *Debate Feminista* núm 52, 2016.

VVAA. Bosch, E. (Dir.): *El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Islas Baleares: Instituto de la Mujer, Islas Baleares, 2009.

VVAA.: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010.

VVAA.: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Instituto de la Mujer, Madrid, 2004.

VVAA.: *Guía Sindical. La acción sindical frente al acoso sexual*. Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO, 2009

VVAA.: *I Jornada sobre Violencia sexual contra las Mujeres en Aragón*. Instituto Aragonés de la Mujer, Zaragoza, 2019.

VVAA.: *Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual*. Ayuntamiento de Zaragoza, 2016.

Welsh, S.: “Gender and Sexual Harassment”, *Annual Review of Sociology* núm 25, 1999.

## **ANEXO I: Guion entrevista**

1. ¿Puedes describirme la entidad y los servicios que ofrece?
2. ¿Cuál es tu función en la entidad?
3. ¿Cómo definirías el acoso sexual en el trabajo?
4. ¿Cuál es el perfil más común de persona acosada y de persona acosadora?
5. ¿Por qué crees que ocurre?
6. ¿Qué consecuencias suele tener el acoso sexual? (Para la persona acosada, acosadora y organización)
7. ¿Cómo es de eficiente la normativa de acoso sexual, los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso sexual?
8. ¿Cómo los mejorarías?
9. ¿Cómo de importante es importante el papel del trabajo social en las relaciones laborales?
10. ¿Y la perspectiva de género?
11. ¿Qué opinas de las comisiones de igualdad y sus funciones?
12. ¿En qué medida ayuda la entidad a las mujeres que sufren acoso sexual en el trabajo? ¿Y en las universidades de forma específica?
13. En tu opinión, ¿qué se debería intervenir ante el acoso sexual?
14. ¿Quieres aportar algo que consideres necesario o interesante y que no se haya mencionado en esta entrevista?